


ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2


กิตติยา บุญแซม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

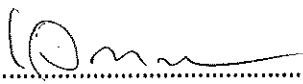
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กิตติยา บุญแซม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

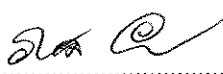

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.อุดม รัตนอัมพรโสภณ)

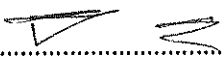

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ดร.อุดม รัตนอัมพรโสภณ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ...๕/... เดือน ...กันยายน..... พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.อุดม รัตนอัมพร โสภณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความถูกต้อง ละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ กรรมการผู้แทนบัณฑิตการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจนทำวิทยานิพนธ์นี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังที่ปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำมาปรับแก้วิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้อำนวยการ โรงเรียนและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาต่อในครั้งนี้ อีกทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความอดุสาหะ มานะพยายามจนบังเกิดผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อน้อมบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางการศึกษาแก่ข้าพเจ้า จนเป็นผู้มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ และประสบความสำเร็จจนทุกวันนี้ และเพื่อเป็นวิทยาทานแก่ผู้ใฝ่เรียนรู้ต่อไป

57920427: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

กิตติยา บุญแซม: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (FACTORS AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:

อุดม รัตนอัมพรโสภณ, ค.ค., ภารติ อนันต์นาวี, กศ.ค. 211 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_{11}) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{12}) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_{22}) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_{23}) สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 53.70 ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\bar{Y} = 1.427 + 0.179 (X_{22}) + 0.174 (X_{11}) + 0.169 (X_{12}) + 0.132 (X_{23})$$

$$\bar{Z} = 0.219 (Z_{22}) + 0.215 (Z_{11}) + 0.229 (Z_{12}) + 0.173 (Z_{23})$$

57920427: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING/ THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL/ PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

KITIYA BUNSAM: FACTORS AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER
THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE:
UDOM RATTANARMPORNSOPON, Ph.D., PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 211 P. 2018.

The purposes of this study were of study; 1) level of the schools effectiveness, 2) level of transformational leadership and academic administration. 3) relationship between transformational leadership and academic administration factors with the schools effectiveness. 4) transformational leadership and academic administration factors effecting the schools effectiveness. 5) construct predictive equations of schools effectiveness. The sample consisted of 291 teachers under Chonburi Primary Educational Service Office 2. The instruments was 5 rating - scale questionnaires. The statistics used for the data analysis were Mean (\bar{X}), standard deviation (SD), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, multiple regression analysis and Stepwise Multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The schools effectiveness under Chonburi Primary Educational Service Office 2 in overall and each aspect were at a high level.

2. The transformational leadership and academic administration of the school administrators under Chonburi Primary Educational Service Office 2 in overall and each aspect were at a high level.

3. The transformational leadership and academic administration factors correlated positively with the schools effectiveness with statistical significant at .01 level.

4. The transformational leadership and academic administrations factors affected schools effectiveness statistical significant at .01 level.

5. School curriculum development (X_{21}), idealized Influence (X_{11}), learning process development (X_{22}) and the development of innovation media and education technology (X_{25}). The factors explained the school effectiveness up to 53.70 percent. The predictive equation of school effectiveness in term of raw scores and standardized scores were as follows.

$$\bar{Y} = 1.427 + 0.179 (X_{22}) + 0.174 (X_{21}) + 0.169 (X_{11}) + 0.132 (X_{25})$$

$$\hat{Z} = 0.219 (Z_{22}) + 0.215 (Z_{21}) + 0.229 (Z_{11}) + 0.173 (Z_{25})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	27
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	38
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	48
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและ การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน	75
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	89
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	128
สรุปผลการวิจัย.....	129
อภิปรายผล.....	130
ข้อเสนอแนะ.....	166
บรรณานุกรม.....	169
ภาคผนวก.....	182
ภาคผนวก ก.....	183
ภาคผนวก ข.....	187
ภาคผนวก ค.....	200
ภาคผนวก ง.....	207
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	221

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน	89
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและ รายด้าน	99
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ	100
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ	101
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	102
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	103
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	104
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ	105
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายชื่อ	107
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมและรายชื่อ	108
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและ รายด้าน	109
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ	110
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ	111
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายชื่อ	112
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายชื่อ	113
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมและรายชื่อ	114

สารบัญดาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	115
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ	
19	116
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศ การศึกษาโดยรวมและรายชื่อ	
20	117
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการแนะแนว การศึกษาโดยรวมและรายชื่อ	
21	118
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่อ	
22	119
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมและรายชื่อ	
23	120
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการสถานศึกษาอื่น โดยรวมและรายชื่อ	
24	121
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายชื่อ	
25	122
ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและ ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26	ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร 123
27	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 124
28	อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 125
29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 126
30	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 126
31	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 201
32	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 202
33	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 204
34	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 208

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	209
36	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	210

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพ กฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 5-13) และรวมทั้งมีการพัฒนาและบริหารองค์การทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานจะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการขับเคลื่อนองค์การทางศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ ผู้นำขององค์การทางการศึกษา และหน่วยงานภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 177) ดังนั้น ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้วจะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 325)

สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีความสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30) การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะสามารถนำโรงเรียนให้

บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล ตลอดจนทั้งนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 1) การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิเช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์การ และการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า (Steers, 1977, p. 46)

ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเป็นตัวบ่งชี้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้พิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กลุ่ม ชุมชน และสังคมประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นรัตติกรม จงวิศาล (2556, หน้า 59) ดังนั้น ปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนประสิทธิผลของโรงเรียนให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการศึกษา คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความสำคัญและมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 410) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 294) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้คนเหล่านั้นทำงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้นได้อย่างไร ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์การเป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ตามเพื่อสามารถปฏิบัติได้มาตรฐานสูง เป็นผู้วางตนให้เหมาะสมเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเข้าใจได้ทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำรงอยู่ขององค์การ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 142-143) เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ภาวฉัตรศรีสุทธิ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือหัวใจของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วอย่างถูกต้อง จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการทางด้านวิชาการของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับ จรุงณี แก้วเอียน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจและเป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุดดังนั้น การบริหารวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะการบริหารวิชาการมีความสำคัญกับประสิทธิผล และการบริหารสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบ และเป้าหมายที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ ความสามารถ ในการจัดการศึกษา จะต้องกำกับและติดตาม ตรวจสอบปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียนและนักเรียน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการทั้งการเรียนการสอนและการทำงานของครูและเจ้าหน้าที่ และต้องพิจารณาคุณอัตรการออกกลางคันของนักเรียนและความพึงพอใจของบุคลากรตลอดจนจัดโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียน (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 457)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 เป็นเขตพื้นที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโรงเรียนใน 4 อำเภอ คือ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ ซึ่งได้มีการจัดการศึกษาในหลายระดับ ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 มีโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 112 โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 114 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,207 คน และมีนักเรียน จำนวน 25,461 คน และรายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ยังมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ระดับประเทศในบางรายวิชา ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้แก่

- 1) วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 46.13 ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 46.68
- 2) วิชาภาษาต่างประเทศ ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 33.75 ระดับประเทศ

มีคะแนนเฉลี่ย 34.59 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 1) วิชาภาษาไทย ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 43.94 ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 46.36 2) วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 47.23 ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 49.00 3) วิชาภาษาต่างประเทศ ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 27.38 ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 31.80 4) วิชาคณิตศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 25.10 ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 29.31 5) วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย 33.92 ระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 34.99 ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2560, หน้า 126-127)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำการศึกษาวิเคราะห์จากการรับรู้ของครูถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน กำหนดนโยบาย วางแผนและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ

คำถามของการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงาน วิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างไร
4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงาน วิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
5. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงาน วิชาการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงาน วิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงาน วิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงาน วิชาการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของเบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 2-6) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ผู้วิจัยใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา

2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา

2.9 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.12 ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 2 ใช้แนวคิดทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306)

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

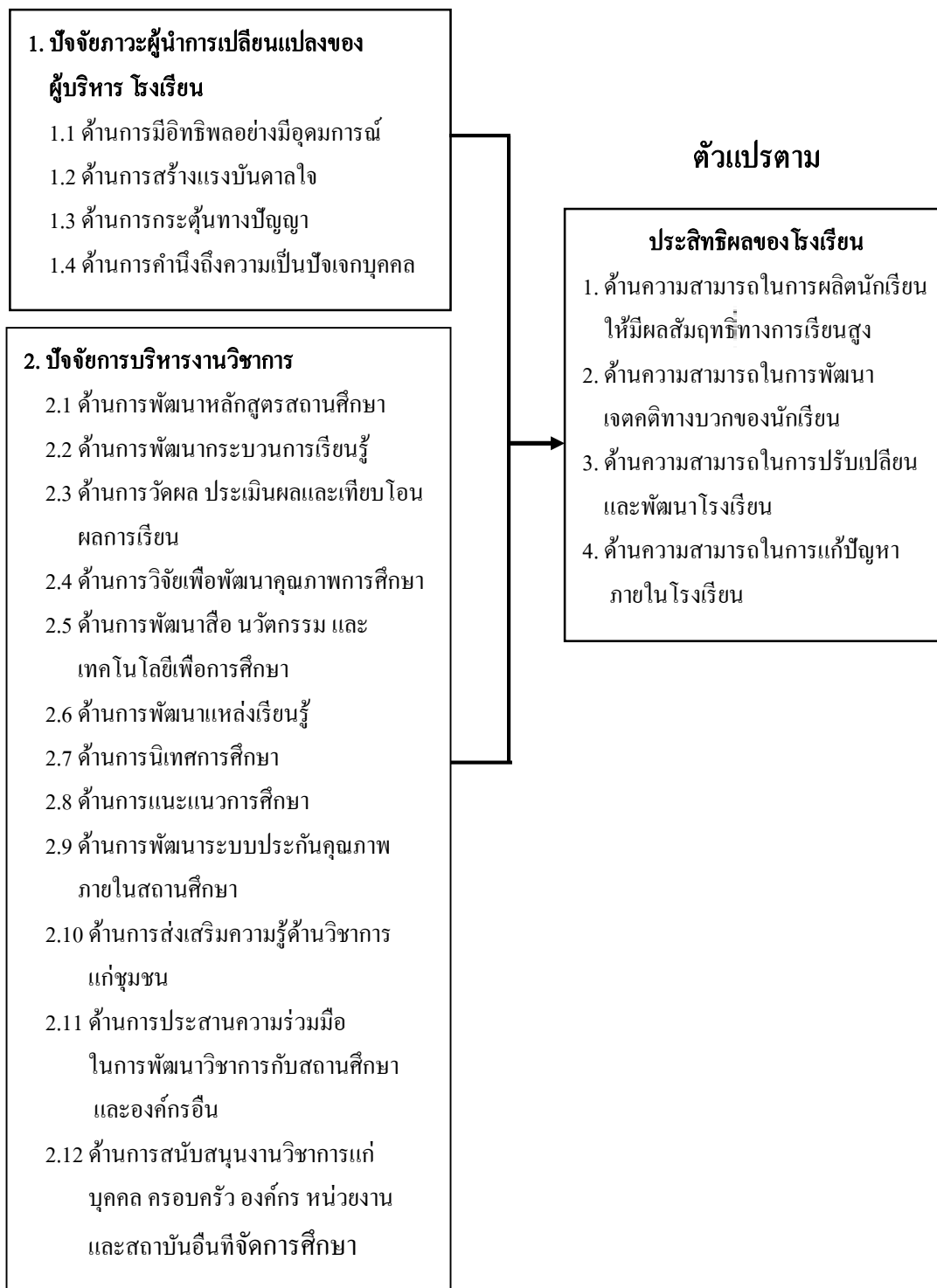
3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและเสริมสร้างโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ทำให้ทราบถึงระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน วางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ มี 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 12) ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,207 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.2 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ

3.1.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.1.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

3.1.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.1.2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.1.2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3.1.2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา

3.1.2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา

3.1.2.9 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.1.2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

3.1.2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่น

3.1.2.12 ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
มี 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง
การที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนสามารถบริหารงานด้านวิชาการ ด้านผู้เรียนและ
ด้านการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง
การที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนสามารถให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความแข็งแรง
และสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม
จริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย ใส่ใจการศึกษา รู้จักพัฒนาตนเองให้มีทักษะ
ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันในการบริหารจัดการ การดำเนินการจัดการเรียนการสอน
การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และก้าวหน้าทัน
เทคโนโลยี เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสภาวการณ์
ในปัจจุบัน

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน
และครูผู้สอนสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
ภายในโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่สามารถบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการการทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม จนทำให้ผู้ตามเป็นบุคคลมีเจตคติที่ดี มีแรงบันดาลใจ และได้รับการสนับสนุน การกระตุ้น ทำให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงพฤติกรรมออกมาให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับ เคารพนับถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจด้วยความจริงใจ และภาคภูมิใจในความสามารถของ ผู้บริหาร โรงเรียนเมื่อทำงานร่วมกัน

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน ที่สามารถโน้มน้าว หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออก โดยเน้นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ตามมีความคิดใน การทำงานอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียน แสดงออกด้วยความเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล และมีการให้คำแนะนำ ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรใน โรงเรียนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทุกสิ่งทุกอย่างของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ การจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้เรียนมี 12 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรของ โรงเรียนให้เหมาะกับผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองที่ทันสมัย มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล อย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง อย่างมีประสิทธิภาพส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและ แก้ปัญหาจากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ จัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

3.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อสร้าง เครื่องมือวัดผลการเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และการดำเนินการ วิเคราะห์ปรับปรุงเครื่องมือ ในการวัดผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับสากล จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอน พร้อมทั้งรายงานผลการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบและมีการเก็บรักษา หลักฐานอย่างปลอดภัย

3.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบายและแนวทางใน การพัฒนากระบวนการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้ฝึกคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาหรือ แก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนา การเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.5 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน บริหารจัดการให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียนและมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนพอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัด กระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝัง ให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก และปลูกฝังค่านิยมจนผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.7 ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมทางการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้กับครู เพื่อให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา หมายถึง กิจกรรมกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้น ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของนักเรียน ให้บริการแก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน ได้อย่างเป็นระบบส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

3.9 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนสู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนด ต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพที่เป็นระบบและมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

3.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การให้ความรู้แก่ชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรต่าง ๆ เรียนรู้ร่วมกัน รู้จักแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพชุมชน

3.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การศึกษาและการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารในด้านวิชาการประสานความร่วมมือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษา โรงเรียน ชุมชน และองค์กรอื่น ในการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาวิชาการ และทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่น

3.12 ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ้านนา อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ มีโรงเรียนรัฐบาลในสังกัด จำนวน 112 โรงเรียน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,207 คน มีอำนาจมีหน้าที่ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2560, หน้า 1)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายใต้นโยบายและบริบทของเขตพื้นที่ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ มีจุดเน้น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2560, หน้า 29-38)

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

ค่านิยม (VALUES)

“มุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่ความโปร่งใส ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล”

CHON 2 Core Values

C = Commitment	มุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้
H = Honesty	ควบคู่ความโปร่งใส
O = Organic	ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต
N = Network	มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย
2 = Togetherness	ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1.1 ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนว เพื่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ให้แก่นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถวางแผนชีวิตด้านการเรียน การประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข

1.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามวัย

1.1.4 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียน อย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อให้นักเรียนสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้รองรับการก้าวสู่ประชาคม อาเซียนและเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

1.2 พัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.1 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน ทูกระดับทุกประเภท ให้มีประสิทธิภาพขยายโอกาสเข้าถึงการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและ เสมอภาค

1.2.2 สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความ ต้องการในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ

1.2.3 ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึง การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้

1.2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรม และดึงอำนาจความสะดวกที่หลากหลาย การมีศูนย์รวมสื่อให้ครูมีการสืบค้น ค้นคว้า จากสื่อ ออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ได้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.2.5 ส่งเสริมสนับสนุนผลการนำผลการทดสอบ NT, O-NET การประเมินของ PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการพัฒนา การเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน

1.2.6 ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง

1.2.7 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญในระดับมัธยมศึกษา

1.2.8 จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลหลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับและสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน

2. สร้างแนวร่วมการกำกับดูแล พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1 สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ปกครองชุมชน สังคม และสาธารณชน

2.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 ประสานสถาบันที่รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อให้คัดเลือกอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

กลยุทธ์

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 สนับสนุนโรงเรียนดีมีคุณภาพตามความจำเป็นของผู้เรียน ชุมชน และบริบทของพื้นที่ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และมุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยให้ครอบคลุมทุกตำบล

1.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และรูปแบบการศึกษาทางเลือกให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละบุคคล และมีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบต่าง ๆ

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคันและดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่อยู่ในทะเบียนราษฎรอย่างเหมาะสม

2.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นักเรียนเป็นรายบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดการส่งต่อนักเรียน

2.2 สนับสนุนการบริหารจัดการงบประมาณ ประเภทเงินอุดหนุนรายหัวให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพเรียนรู้แบบตามตัวผู้เรียน (Demand-side financing) มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

2.3 สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริม ความประพฤติ นักเรียนและระบบคุ้มครองนักเรียน รวมทั้งให้เชื่อมโยงทุกระดับกับงานที่สัมพันธ์

2.4 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือ และจัดการศึกษา ที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์ เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

1. ลดภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ขอความร่วมมือหน่วยงานต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรม โครงการในช่วงเปิดภาคเรียน

1.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่เพียงพอ

1.3 ประสานความเป็นไปได้ในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสอนอย่างน้อย 1 รายวิชาในโรงเรียนของตน และบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมช่วยสอนโรงเรียนที่ครูไม่เพียงพอ

1.4 ประสานการทำงานของจิตอาสาหรือการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อจัดหาผู้มาช่วยเหลือการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านวัดผลและประเมินผล และทักษะในการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 เผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.2 พัฒนาครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สื่อ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของแต่ละโรงเรียน

2.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.5 ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถทุกด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4. สร้างเสริมระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์

4.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

5. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผน สรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและสังคม

6.1 สร้างความตระหนักกับองค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผน สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ และมีการวางแผนประชาสัมพันธ์

6.2 ประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการ สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

1. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษามีความสามารถ แลมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

1.3 แก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสมให้ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน โดยเฉพาะ โรงเรียนที่ขาดแคลน

2.2.2 ประสานหน่วยงานทุกภาคส่วนให้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่มีความขาดแคลนมาก

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

3. ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรคณะบุคคล มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.1 ส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษาและองค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเลวลดลง

4.2 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับวัย และเรียนรู้ด้วยความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว ทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

1.3 นักเรียนมีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบ ที่หลากหลายตามหลักวิชา

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งใน โรงเรียน ระหว่าง โรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียน ร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงดูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งเสริมการระดม ทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัด

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามจุดเน้นที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงกำหนดตัวชี้วัดดังนี้

จุดเน้นที่ 1 ด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญคู่มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

1. ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของการสอบ NT เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3
2. ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของผลการสอบระดับชาติ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมฯ โดยรวมเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3
3. ผลการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
 - 3.1 สำหรับโรงเรียนที่มีความพร้อมสูง เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
 - 3.2 โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลางเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3-5
 - 3.3 โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2-5
4. นักเรียนมีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด
 - 4.1 โรงเรียนที่มีความพร้อมสูง ร้อยละ 80
 - 4.2 โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 50
 - 1.3 โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย ร้อยละ 30
5. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะผู้นำนักเรียนอาเซียน
6. ร้อยละ 100 ของจำนวนโรงเรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานสากล

7. จำนวนศูนย์อาเซียนและโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพิ่มขึ้นครบ ทั้ง 4 อำเภอ
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางการปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อสรุป/ แนวปฏิบัติในการปรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทาง/ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับห้องเรียน ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
11. สมาชิกชุมชน นักวัดประเมินผลฯ ทุกคนมีความเข้มแข็งด้านการประเมิน
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรงคอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกล ยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
- 2.1 ระดับความสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ให้ผู้เรียนมีค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการครบทุกตัวสอดคล้องตามช่วงวัย

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล

- 3.1 ร้อยละ 80 ของนักเรียนพิการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาได้เต็มศักยภาพ
- 3.2 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่พิการผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

จุดเน้นที่ 2 ด้านครู

1. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะ
 - 1.1 ครูกลุ่มเป้าหมาย มีองค์ความรู้ตามเนื้อหาที่กำหนดในระดับดีขึ้นไป
 - 1.2 ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบ 4 กลุ่มสาระหลัก สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้
 - 1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ID Plan ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (กลุ่ม 10% ต่ำ) ได้รับการพัฒนา
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน (โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน และโรงเรียนดีประจำตำบล) มีความรู้ ความสามารถในการบริหารวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้นไป
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทุกคน

4. องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน ชุมชน และสังคม

4.1 คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

1.1 เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมในภาพรวมได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 96 และงบลงทุนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 87

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจที่ร้อยละ 50

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐานเขต ระดับดีมากขึ้นไป

2.2 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งตามกฎหมายว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553

2.3 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (สมศ.)

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษามีผลงานที่เป็นเลิศ

มาตรฐานการเร่งรัดคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ทุกคน อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ของช่วงวัย

2. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก สูงขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 3

3. โรงเรียนในสังกัดจัดกิจกรรมค่านิยมหลัก 12 ประการ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง
สู่การปฏิบัติ
4. โรงเรียนสังกัดผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายใน
5. โรงเรียนขยายโอกาสจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2560, หน้า 30-38)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์และมีการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมุ่งเน้นด้านผู้เรียน ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านเพื่อสร้างเสริมองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการบริหารงบประมาณที่ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า คุ่มทุน ประหยัดและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุดสอดคล้องกับกลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการดำเนินงานต้องถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลส่วนใหญ่ในด้านการศึกษาให้ความสนใจกันอย่างแพร่หลายประการหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน (ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์, 2559, หน้า 19) ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผลของ โรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

มอร์เฟต และคณะ (Morphet et al., 1982, pp. 93-97) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถงูใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียดลชะขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในทั้งงานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และได้รวบรวมความคิดของนักศึกษากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้อย่างดี

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริหาร โภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

ธรร สุทรายุทธ (2556, หน้า 382) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรและโรงเรียน

ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร

การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

1. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่า องค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 ประสิทธิภาพของบุคคล

2.2 ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิผลของบุคคลคือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความสำเร็จขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ การบริหารองค์การหรือโรงเรียนจะเกิดผลสำเร็จเพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงมากน้อยอย่างไรนั้นจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ก็จะไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เพราะการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่นั้นจะมีประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผล

ความหลากหลายของเกณฑ์ อยู่ในรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้นเกิดจากผู้วิจัย มีกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน การที่ผู้วิจัยมีมโนทัศน์หรือกรอบอ้างอิงแตกต่างกันทำให้การแสวงหาเกณฑ์ที่เป็นสากล (Universal Criterion) หรือชุดของเกณฑ์ที่ใช้กับทุกองค์กรนั้นทำได้ยาก (Steers, 1975) ตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล เทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ประเมินประสิทธิผล จำแนกได้ 2 วิธี ดังนี้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538)

1. รูปแบบอนุมาน (Deductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผลซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวมาทำการศึกษาวิเคราะห์ทั่วไป

2. รูปแบบอุปมาน (Inductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะโดยผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์พยายามสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่มีความหมายอันเป็นผลมาจากการค้นงานวิจัยรูปแบบประเภทนี้หลายแบบได้จากการสำรวจการศึกษาวิเคราะห์ที่ทำกันมาจากหลาย ๆ แหล่งและพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็นรูปแบบรวม (Unified) หรือเป็นการเสนอตัวแปรหรือเกณฑ์ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative techniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์ของผู้เสนอรูปแบบนั้น ๆ

การศึกษาประสิทธิผลองค์กร เริ่มต้นประมาณปี ค.ศ. 1930 ด้วยรูปแบบเป้าหมายเป็นรูปแบบดั้งเดิม ใช้กันอย่างกว้างขวางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า ระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) มุ่งเน้นที่ผลผลิต (Outputs) ต่อมาปี ค.ศ. 1950 ได้พัฒนาแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กร โดยมององค์กรในฐานะที่เป็นระบบ (System) ที่ต้องอาศัยทรัพยากร (System-resource) โดยให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่าระดับที่องค์กรจัดหาทรัพยากรที่มีจำกัดและที่มีคุณค่าได้สำเร็จ มุ่งเน้นที่ปัจจัยการผลิต (Input) รูปแบบดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระยะต่อมา (Bedeian, 1980; Zamuto, 1982)

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุปแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ (Robbins, 1990)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The goal-Attainment approach)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific goal) ระดับการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าที่วิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ

1.1 องค์กรต้องมีเป้าหมายแน่นอน (Ultimate goal)

1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน

1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป

1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

1.5 วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ เป็นเป้าหมายเฉพาะขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (The system approach)

แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ว่า องค์กรเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย และมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้นแนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์กรและเหมาะสมกับองค์กรที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The strategic-Constituencies approach)

แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรแนวใหม่ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์กรในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์กร การให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กรผู้บริหารองค์กร จะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The competing-Values approach)

แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรฐานคติของแนวคิดนี้คือ ประสิทธิผลขององค์กรจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์กร แนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเหมาะสมยิ่งขึ้น

โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์กรและใช้องค์การประกอบเหล่านั้น เป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ ในแต่ละรูปแบบ

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์กรอยู่ในขั้นตอนของวงจรชีวิตขององค์กร คือ ลักษณะขององค์กรและ เงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง สามารถสรุปเปรียบเทียบได้

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่าง ความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจลน์ โภษาแสง, 2548, หน้า 45) สอดคล้องกับ Dejnozka (1983, p. 58) ที่กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อย ก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจจะดูความสอดคล้อง ระหว่างผลผลิต (Outputs) กับเป้าหมายที่ได้รับไว้ และสิ่งที่สำคัญที่ทำให้มีการประเมินไป ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารของ ผู้บริหาร และเพื่อทราบว่างานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (Seldin, 1988, p. 24) ซึ่งการจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่าง วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ (Madaus et al., 1983) ดังนั้น โรงเรียน จะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel, 2005, p. 276)

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัด ประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529; Dressler, 1986; Hoy & Miskel, 2001, pp. 293-297)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมาย องค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ให้มีความสำคัญกับ การบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมาย ที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์กรใน การแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุ

เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An integrated goal and system-resource model of effectiveness) โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สนใจผลขององค์กร สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple effectiveness measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้องซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผลผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมินองค์กรโดยวิธีนี้ เช่น

มอทท์ (Mott, 1972, p. 9) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1979, p. 27) ที่ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดูแลผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดใน

แบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและมีความเหมาะสม โดยจะใช้แนวคิดของมอทท์ เป็นตัวแบบในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน และนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประสิทธิผลของ โรงเรียน

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของงาน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของมอทท์ ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Mikel, 1991, pp. 305-306)

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงินสามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวัง รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Mikel, 1991, pp. 305-306)

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 56) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งพิจารณาได้จาก ระดับเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียน

ที่สามารถสำเร็จการศึกษาตามลำดับช่วงอายุ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน ตลอดจนผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 13) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยเฉลี่ยทุกวิชา ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการและสามารถแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 11) สรุปไว้ว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีผลสำเร็จด้านความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนสามารถบริหารงานด้านวิชาการ ด้านผู้เรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้เรียน แสดงออกในท่าทีดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ซึ่งทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษารอบด้านทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจ และเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Mikel, 1991)

อุทัยวรรณ โขชื่น (2546, หน้า 48) สรุปไว้ว่าความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานการอบรมนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 8) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดี

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 36) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนเป็นความสามารถที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและยอมรับความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสามารถให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความแข็งแรงและสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย ใส่ใจการศึกษา รู้จักพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษา การบริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมเพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Mikel, 1991)

สมใจ ปิสุโธ (2556, หน้า 9) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการ ด้านกระบวนการการเรียนการสอนและการประเมินผล ได้สอดคล้องกับหลักสูตรนำผลการทดสอบนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและครูยอมรับตามกระบวนการที่โรงเรียนจัดทำ

ชมพูนุช มีหิรัญ (2559, หน้า 12) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนหมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันในการบริหารจัดการ การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และก้าวหน้าเทคโนโลยี เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสภาวการณ์ในปัจจุบัน

4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman, 1990, p. 308) เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990, p. 212) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางานเพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, หน้า 13) สรุปไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการร่วมกันแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและรับผิดชอบงานอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รัชชชัย ยวงคำ (2552, หน้า 9) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากที่สุด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้คือ การมุ่งให้การเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง (ภารดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 76)

นักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งมีบุคคลหนึ่งคอยอำนวยความสะดวก ประสานงาน และดูแลควบคุมคนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน นั่นคือภาวะผู้นำจะต้องมีอำนาจในการสั่งการบุคคลอื่นและมีการสื่อสารพูดคุยรวมทั้งสามารถดูแลและให้ความมั่นใจสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลอื่นได้

เฮร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 94) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดราฟท์ (Draft, 2003, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 4) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์กรที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556, หน้า 249) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่น

ให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเขาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินการสู่เป้าหมาย

การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพล ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคำนิยามหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นชี้นำ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลหรืออำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น เพื่อใช้ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้กลุ่มหรือบุคคล มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความปรารถนา โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบสส์ (Bass, 1985) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของลูกน้อง

มัชชินสกี (Mushinsky, 1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

ซูลท์และซูลท์ (Schultz & Schultz, 1998, p. 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิม จนไต่ระดับขึ้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการการทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม จนทำให้ผู้ตามเป็นบุคคลมีเจตคติที่ดี มีแรงบันดาลใจและได้รับการสนับสนุน การกระตุ้น ทำให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power) ซึ่งเบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) โดยเชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้นจึงเกิดวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น โดยแนวคิดทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป มีลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 207-208)

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน เป็นต้น

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการนำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass, 1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ตามแนวคิดของเบสส์ (Bass) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ เบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิธีทางใหม่ในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิธีทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานและทำงานให้สำเร็จเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 207-209)

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทิชซี และดีเวนนา (Tichy & Devanna, 1986, pp. 19-32) กล่าวว่า

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าคล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

แบสส์ และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 2-6) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำ

ในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร (Bass & Avolio, 1994, pp. 2-3)

ขนิษฐา สิทธิจินดา (2552, หน้า 10) สรุปไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 9) สรุปไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงพฤติกรรมออกมาให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับ เคารพนับถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจด้วยความจริงใจ และภาคภูมิใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อทำงานร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้

ผู้ตามสัมผัสกับภาพทึ่งงมงายของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Bass & Avolio, 1994, p. 4)

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, หน้า 11) สรุปไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเอง ไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อหน่วยงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559, หน้า 12) สรุปไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน บริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นกระบวนการ ประพฤติตนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับข้าราชการครูในโรงเรียนแสดงถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าว หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับ

การกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง (Bass & Avolio, 1994, p. 5)

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) สรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และต้องการหาแนวทางการแก้ไข ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ด้วยการคิด และแสดง ความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 10) สรุปไว้ว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริม จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการแก้ปัญหอย่างเป็น ระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานมองปัญหา และเผชิญสถานการณ์ด้วยวิถีทาง แบบใหม่ ๆ จูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมี วิธีแก้ไขจากการร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน กระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออก โดยเน้นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ตามมีความคิดใน การทำงานอย่างเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลใน ด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพาศของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจ ด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมี การส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดู รอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจก บุคคล (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือ

ในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่วู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (Bass & Avolio, 1994, p. 6)

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพิเศษให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โคนผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, หน้า 5) สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจใส่เขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพิเศษ สอน และให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกด้วยความเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล และมีการให้คำแนะนำ ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของงานวิชาการ

นักวิชาการศึกษาได้ศึกษาและให้คำจำกัดความหมายงานวิชาการไว้ ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2546, หน้า 9) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ คือ งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) สรุปความหมายงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ คือ งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

จรุณี เก้าเอียน (2557, หน้า 4) ได้สรุปความหมายงานวิชาการว่า งานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรวิชาสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ การศึกษาและงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานหลักที่เป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ งานหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้มากน้อยแค่ไหนและบุคลากรมีความพร้อมเพียงใด

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักในการจัดการศึกษา และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายสู่คุณภาพการเรียนการสอน เป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชย์ (2545, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) สรุปความหมายการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic affairs dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) สรุปความหมายการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง

ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สัมมา วรรณิชย์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหาร โรงเรียนจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จรุณี เก้าเอียน (2557, หน้า 4-5) ได้สรุปความหมายการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียน การสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทุกสิ่งทุกอย่าง ในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญหรืองานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร และบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานนั้น นักการศึกษาได้ให้ความเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่างานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นงานใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญ คือ เป็นงานหลักหรือหัวใจของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วอย่างถูกต้องจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการทางด้านวิชาการของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่างานวิชาการ เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐาน

และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

จรูณี เก้าเอียน (2557, หน้า 6) ได้สรุปถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

สรุปได้ว่า งานวิชาการ เป็นงานหรือภารกิจหลักของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักเอาใจใส่และตระหนักถึงภารกิจ ปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจในงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนต้องพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงจะได้รับการยอมรับ การไว้วางใจ จากชุมชน และสังคม ฉะนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของโรงเรียนที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพที่สำคัญ 4 ประการ คือ (จรูณี เก้าเอียน, 2557, หน้า 7-9)

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของขบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนาหลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล เพราะในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารไม่สามารถทำคนเดียวได้ต้อง

อาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร นั่นคือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในทางการร่วมคิด วางแผนการทำงาน ร่วมปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายขอหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง ใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อยโดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดด้วยเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัดบุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยี และใช้เวลาน้อยอีกด้วย

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดประเมินผล หลักการนิเทศ การศึกษาและการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ เพราะด้านการบริหารการศึกษามีหลักและกระบวนการในการดำเนินการจำเป็นต้องสอดคล้องกับหลักการของศาสตร์ในสาขาวิชา

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิด เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารวิชาการที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศตามที่คาดหวังไว้ คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วม เสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนา และได้รับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประหยัด เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) จัดโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงใหม่ ได้กำหนด ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

ที่จัดการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School curriculum development)

หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอนในแต่ละระดับ ให้ผู้เรียน มีพฤติกรรมตามที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ครูต้องทำความเข้าใจในหลักสูตร การเรียนการสอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กำหนดทิศทางในการจัดการเรียนการสอนในระยะเวลา ที่เหมาะสมให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 41; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 23)

ความหมายของหลักสูตร

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 20) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็น เครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาคน ชุมชน สังคม เป็นการถ่ายทอดความรู้ ฝึกฝน อบรม สืบสานวัฒนธรรมในการดำเนิน ชีวิตที่ดีงามและเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง ความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ชุมชน ชาติ และโลก การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 43) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้บรรลุไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภท

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 25) กล่าวว่าหลักสูตรมีความหมาย 3 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

จรรณี เก้าเอียน (2557, หน้า 159) สรุปความหมายของหลักสูตรว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะและเจตคติ ค่านิยม พัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนก้าวหน้า บุคคลที่นำพาสิ่งเหล่านี้ให้ประสบความสำเร็จก็คือครูนั่นเอง

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 36) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า เป็นประสบการณ์ของผู้เรียนทุก ๆ ด้านที่ได้รับและเกิดจากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สถานศึกษาได้จัดเตรียมไว้ให้กับผู้เรียนทั้งสภาพสิ่งแวดล้อม รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ที่โรงเรียนได้จัดเตรียมไว้ให้แก่ผู้เรียนทั้งรูปแบบการจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อม สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

ความสำคัญของหลักสูตร

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544, หน้า 26) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนซึ่งผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็นตัวกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานและแนวปฏิบัติด้านวิชาการ และเป็นสิ่งบอกรับให้ครูทราบว่า

จะต้องสอนนักเรียนให้เรียนรู้เนื้อหาวิชาเพียงใด มุ่งให้เกิดพฤติกรรมการเรียนการสอนอบบ้างหรือ สอนให้เกิดทักษะและเกิดสมรรถภาพด้านใดบ้าง

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่เกิดจากการที่สถานศึกษานำสภาพต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา จุดเด่น เอกลักษณะของชุมชน สังคม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ มากำหนดเป็นสาระและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบนพื้นฐานของหลักสูตรแกนกลาง และเพิ่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ หรือหลายวิชาได้ตาม ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน โดยการร่วมมือของทุกคนในโรงเรียนและชุมชน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 44-45) ได้กำหนดความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละระดับ เช่น หลักสูตรระดับปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เป็นต้น
2. หลักสูตรช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย
3. หลักสูตรเป็นตัวชี้วัดความเจริญงอกงามของผู้เรียนที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไป
4. หลักสูตรเป็นตัวชี้้นำในการรวบรวมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่ผู้สอนนำมาใช้สอน ผู้เรียนให้ครบตามหลักสูตรที่ต้องการ
5. หลักสูตรเป็นตัวบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
6. หลักสูตรช่วยให้ผู้สอนได้ดำเนินการสอนอย่างถูกต้อง ไม่หลงประเด็น
7. หลักสูตรเป็นเครื่องมือของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับการติดตาม ควบคุม และประเมินผลทางวิชาการของสถานศึกษา
8. หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการที่แปลความมาจากความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาให้แก่พลเมืองของประเทศ
9. หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับการพัฒนา ประเทศในอนาคต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 23-24) ให้ความสำคัญของหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
2. งานด้านหลักสูตร ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย
3. หลักสูตร เปรียบเสมือน แบบแปลน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร บอกไว้ว่า วัตถุประสงค์ที่ต้องการมีอะไรบ้าง จะใช้อะไรเป็นวัสดุและอุปกรณ์ จะสอนอย่างไร จะเตรียมการสอนอย่างไรบ้าง เพื่อช่วยในด้านการเรียนการสอน หลักสูตร จึงมีความสำคัญ

เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู ที่จะจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะ ความประพฤติ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

จรูณี เก้าเอียน (2557, หน้า 173) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การออกแบบและจัดทำหลักสูตรขึ้นมาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับวิถีชีวิต และปัญหาของผู้เรียนและสังคม

สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง เป็นแผนยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ มีทักษะ ความประพฤติ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการตามกระบวนการ เพื่อให้หลักสูตรทันสมัย และเป็นหลักสูตรที่ดีมีความเหมาะสมกับสภาพจริงของสังคม (จรูณี เก้าเอียน, 2557, หน้า 161) มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

จินดา อูสมาน (2549, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ให้เกิดความเหมาะสมหรือสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน โดยต้องการหลักการในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นกระบวนการ คือ มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ถูกต้อง ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่ชำนาญการ ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญหลักสูตรควรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ตั้งแต่เริ่มต้นในการใช้หลักสูตร ไปจนถึงสิ้นสุดการใช้หลักสูตร โดยจัดให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอน เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู อาจารย์ที่ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นเรื่องที่ต้องการตัดสินใจหลายขั้นตอน ตั้งแต่การเริ่มตั้งวัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะ การเลือกเนื้อหาให้ตรงและครอบคลุม ชนิดของประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ และสุดท้ายคือ วิธีการประเมินผลของการเรียนรู้นั้น การพัฒนาหลักสูตรต้องทำอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง

จรูณี เก้าเอียน (2557, หน้า 164) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 50-51) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดย

1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น

1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งผลความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม มุ่งสู่ความเป็นสากล

2. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง ที่ทันสมัยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Learning process development)

สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ์ (2549, หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ครูและนักเรียนวางแผนทำกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศเป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

เน้นการปลูกฝังความรู้คุณธรรม โดยมีการตรวจสอบความรู้พื้นฐาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกการคิดและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง พัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ไพฑูริย์ แก้วเงิน (2552, หน้า 74) สรุปไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ทุกชั้นเรียน กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง

สุเมธทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 50) สรุปไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู ควบคุม กำกับให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมของครู มีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยให้นักเรียนทำโครงการและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 43-44) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7. ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

จิริพิพรรธ ธรรมแท้ (2557, หน้า 19) สรุปไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการส่งเสริมแนะนำให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่หลักสูตรต้องการ และเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

การวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (The measurement, Evaluation and transfer of learning credits)

การวัดและประเมินผล เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างหลากหลายโดยยึดระเบียบอย่างเคร่งครัด เหมาะสมกับจุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนแจ้งผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนในด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงด้านการวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2549, หน้า 37; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 33; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 36)

สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ (2549, หน้า 35) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการวัดมาตัดสินคุณค่า หรือสรุปคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรม แล้วสรุปคุณลักษณะเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบเมื่อมีการโอนย้ายสถานศึกษา

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 74) สรุปไว้ว่า การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ เป็นแผนงานการวัดประเมินผล ที่กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติ มีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ แลพัฒนาให้มีคุณภาพ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553, หน้า 36) สรุปไว้ว่าการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจ จัดหาเอกสาร คู่มือครู และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูสร้างบททดสอบที่หลากหลายทั้งก่อน ระหว่าง และหลังเรียน กำกับติดตามการปฏิบัติงาน

สมณศิรา นิยามะ (2554, หน้า 53) สรุปไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียน หมายถึง การกำหนดแนวปฏิบัติจัดทำปฏิทินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน มีการสร้างเครื่องมือในการวัดการเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และการดำเนินการวิเคราะห์ปรับปรุงเครื่องมือในการวัดโดยมีคลังเก็บเครื่องมือในการวัดผลอย่างเป็นทางการเป็นส่วน พร้อมทั้งรายงานผลการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบและมีการเก็บรักษาหลักฐานอย่างปลอดภัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 51-52) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
 2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
 3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนอนุัตติผลการเรียน
 4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
 5. พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับสากล
 6. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
 7. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายภาค/ รายปี และตัดสินผลการเรียน
 8. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติเทียบโอน
- จิริพิพรรธ ธรรมแท้ (2557, หน้า 28) สรุปไว้ว่า การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนการศึกษาถือว่าเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ซึ่งการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน จะมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติที่มีคุณภาพ สามารถรับรองการประเมินภายในและภายนอกได้ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์และการดำเนินการ วิเคราะห์ปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับสากล จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอน พร้อมทั้งรายงานผลการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบและมีการเก็บรักษา หลักฐานอย่างปลอดภัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Researches for educational quality development)

การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความจริง (Fact-finding process) เป็นการค้นหาความรู้ เป็นความพยายามในการสำรวจหาความจริงการวิจัยเป็นการค้นหาพัฒนาและการทำความเข้าใจ ในความรู้โดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์และการรวบรวมแนวความคิดหรือข้อสมมติฐาน (Hypothesis) การสังเกตข้อเท็จจริงการวิเคราะห์การทำความเข้าใจและการสรุปขั้นสุดท้ายเป็นทฤษฎี (จิรพิพรรธ ธรรมแท้, 2557, หน้า 29)

สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ (2549, หน้า 39) ได้สรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไปยังสถานศึกษาอื่น บุคคล องค์กร หน่วยงานหรือ สถาบันอื่น

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 75) สรุปไว้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ กระบวนการวิจัยมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการวิจัย มีเอกสารงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประสาน ความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 41) สรุปไว้ว่า กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น เป็นงานที่ทำทนายชนให้คิดอยากลองทำ อยากติดตาม เกิดความกระตือรือร้น ใครรู้ใครเห็น ในบางครั้งต้องใช้เวลาาน เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน สิ่งสำคัญคือ เทคนิคและวิธีการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้นี้ให้เป็นที่ไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพสภาพ ของท้องถิ่นในแต่ละชุมชนนั้น ๆ โดยมีขั้นตอนกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและ วิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและเครื่องมือ การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผล

สุมนทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 85) สรุปไว้ว่าแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ประสานงานร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน และสถานบันอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
4. รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนา การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบายและแนวทางในการพัฒนากระบวนการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้ฝึกคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนา การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (The development of innovation media and education technology)

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 36) สรุปไว้ว่า งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับการความจำเป็นในการใช้สื่อ การผลิตสื่อ การประสานความร่วมมือพัฒนาสื่อกับหน่วยงานองค์การ

ไพท แลบเงิน (2552, หน้า 82) สรุปไว้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเพื่อการศึกษา คือ การสำรวจ จดทะเบียน ส่งเสริม สนับสนุนให้มีสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีความรับผิดชอบ มีระบบการให้บริการ การจัดเก็บรักษา จัดสถิติการใช้ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 44) สรุปไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบ สำคัญในการจัดการศึกษา ทำให้การเรียนการสอนสามารถดำเนินไปด้วยความราบรื่น การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจึงเป็นการส่งเสริมนักเรียนเกิดทักษะ และกระบวนการ เรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และนอกจากนี้สถานศึกษาควรที่จะต้องมี การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการช่วยให้ครู ได้มีการใช้และผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

สุมนทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 67) สรุปไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สอนและผู้เรียนนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นตัวถ่ายทอดประสบการณ์หรือสร้าง ความรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเป็นไปตามจุดประสงค์ ที่กำหนดไว้ ครูจึงจำเป็นต้องรู้จักการใช้และการผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ เลือกใช้สื่อที่ เหมาะสมกับเวลา สถานภาพของผู้เรียนและชุมชน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมของทั้งครูและนักเรียนด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 56) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามขอบเขตภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนา การบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อ การเรียนรู้แลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
2. พัฒนาศูนย์กลางในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้การจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของ สถานศึกษา
3. พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น
5. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 47) สรุปไว้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาหมายถึง การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยี ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียนและ มีกรณีศึกษา ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Learning resource development)

สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ (2549, หน้า 42-43) สรุปไว้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เป็นการปรับปรุง ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาร่วมมือกับสถาบันอื่นที่อยู่ใกล้เคียง พัฒนาและใช้ร่วมกันตลอดทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนตระหนักถึงการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานการเรียนรู้จากสภาพจริง มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาใกล้เคียงในการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ให้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 34) สรุปไว้ว่า งานพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษา งานวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดตั้งการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

สุเมธจิรา นิยะมะ (2554, หน้า 82) สรุปไว้ว่า ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ เป็นสถานที่ที่มีความสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากเป็นแหล่งรวมของข้อมูลและสื่อต่าง ๆ มากมาย เป็นสถานที่ที่ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ตามที่ต้องการ ส่วนภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งเป็นสิ่งสั่งสมความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลในสถาบันต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้รู้ที่อยู่ในท้องถิ่น โดยการสรรหาและส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก และปลูกฝังค่านิยมจนผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 45-46) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น

3. จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์ พิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

4. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 48) สรุปไว้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนพอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก และปลูกฝังค่านิยมจนผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศการศึกษา (Educational supervision)

สุรศักดิ์ ทิพย์สุวรรณ (2549, หน้า 46) สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุน หรือช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการหลักคือ การสอน สร้างเครื่องมือในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป้าหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน มีการติดตาม กำกับ และประเมินผลการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนเผยแพร่ผลงานที่ประสบความสำเร็จต่อชุมชนองค์กร สถาบันการศึกษาอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 177) กล่าวว่า การนิเทศศึกษา คือ กิจกรรมหรือความพยายามต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมวิชาชีพ ให้ปฏิบัติการทางด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาหรือโรงเรียนนั่นเอง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่ง ในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

อ่อนตา พรหมมะจิต (2553, หน้า 32) สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ งานที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะให้การแนะนำช่วยเหลือ ร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ หากความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุ่งพัฒนาผู้สอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะช่วยส่งผลไปยังผู้เรียนที่จะออกไปเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52-53) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2. จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ

3. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จิรพิพรรธ ธรรมแท้ (2557, หน้า 36) สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามช่วยเหลือแก้ปัญหาของครูเพื่อให้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมทางการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้กับครู เพื่อให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

การแนะแนวการศึกษา (Educational guidance)

ไพฑูริย์ แก้วเงิน (2552, หน้า 77) สรุปไว้ว่า การแนะแนว คือ ระบบ กระบวนการแนะแนว รูปแบบที่หลากหลายที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของนักเรียน มีการติดตาม ประเมินผลและประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาระบบและกระบวนการแนะแนว และนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานักเรียน

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553, หน้า 51) สรุปไว้ว่า การจัดการแนะแนวการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพในลักษณะการบริหารกิจกรรมแนะแนว ซึ่งการแนะแนวนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องการเรียนรู้และต้องฝึกปฏิบัติจนมีทักษะและประสบการณ์ อย่างพอเพียง

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 46-47) กล่าวว่า การแนะแนว ตามขอบข่ายภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2. จัดระบบงานและโครงสร้างขององค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน
3. สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
4. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน
5. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการการแนะแนว
6. ดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
7. ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน
8. ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
9. เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

จิรพิพรรธ ธรรมแท้ (2557, หน้า 37) สรุปไว้ว่า การแนะแนวการศึกษา คือ กิจกรรมกระบวนการที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเอง โดยการชี้แนะช่วยเหลือให้สามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมสังคมได้ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อ

สรุปได้ว่า การแนะแนวการศึกษา หมายถึง กิจกรรมกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้นด้วยรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของนักเรียนให้บริการแก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นระบบส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (The development of school internal quality assurance system)

การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุน ร่วมคิด ร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, 2550, หน้า 198) และยังคงกล่าวอีกว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพเป็นระบบได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง จนสร้างความมั่นใจให้กับสังคม ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของสังคม

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 78) สรุปไว้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา คือ แผนการประกันคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ จัดทำเอกสาร หลักฐาน แหล่งที่มาของการพัฒนาระบบ ดำเนินงานตามแผน และติดตามประเมินผลเพื่อการปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 237) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้มีระบบ เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา และยังคงพัฒนาหรือรักษาคุณภาพการศึกษา

อีกด้วย ทั้งนี้สถานศึกษาต้องประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการประกาศกำหนด

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 56) สรุปไว้ว่าการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน หมายถึง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการ โดยบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน โดยจัดตั้งหน่วยปฏิบัติงานภารกิจเฉพาะเป็นการชั่วคราวหรือกำหนดไว้ใน โครงสร้างการบริหารงาน ก็ได้ตามความเหมาะสมของงานที่ต้องตรวจสอบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนและการปฏิบัติ 2) ระบบข้อมูลและประมวลผล 3) การตรวจสอบผลการประเมิน 4) การรายงานผลการประเมิน และ 5) การใช้ผลการประเมิน

สุมนทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 64) และ จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 46) กล่าวสรุป สอดคล้องกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการยกมาตรฐานของสถานศึกษา ให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ คือ ดี เก่ง มีความสุขมีขั้นตอนที่เป็นระบบ ตรวจสอบได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 53-54) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาระบบบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาชาติ เอกลักษณะของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กระทรวงศึกษาธิการประกัน ใช้พร้อมกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้ง แหล่งวิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและ ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้โดยมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

3. จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน และเอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
 4. ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
 5. จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัด การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด
 6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยมี คณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายใน จากหน่วยงานต้นสังกัด
 7. จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษา ของผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปีเสนอ ต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 8. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และผลการประเมินคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาหมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน สู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนด ต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพที่เป็น ระบบและมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา ทำให้ ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด
- การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Academic knowledge promotion for the community)**
- ไพฑู เกษมเงิน (2552, หน้า 78-79) สรุปไว้ว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ คือ การสำรวจความต้องการที่จะรับสนับสนุนด้านวิชาการของชุมชนอย่างทั่วถึง มีแผน ส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างชัดเจน และได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ

โรงเรียนจัดทำปฏิทินการให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนเพื่อให้ความรู้ เทคนิค วิธีการและทักษะ สำหรับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของประชาชนในชุมชน

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 59) สรุปไว้ว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน จึงเป็นงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ตามควรแก่เวลา สถานการณ์ และความต้องการของชุมชนโรงเรียนเอง โดยอาศัยและการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

สุมนทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 86) สรุปไว้ว่าแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งว่า

1. การศึกษา สำนวณความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
2. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะ

วิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน ท้องถิ่น

3. การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ ของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน

ท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 47) กล่าวว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น
2. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการการเรียนรู้ภายในชุมชน
3. ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

4. พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ระหว่างชุมชน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การให้ความรู้แก่ชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรต่าง ๆ เรียนรู้ร่วมกัน รู้จักแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ

สภาพปัญหาและความต้องการ และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพชุมชน

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

(Cooperation of academic development with other schools respectively)

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 35) สรุปไว้ว่า งานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน
องค์กร และสถาบันอื่น หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหาร เกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย
การสำรวจความต้องการด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ
แก่บุคคล หน่วยงาน และสถาบันอื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั
องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ไพฑูริย์ แก้วเงิน (2552, หน้า 79) สรุปไว้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ
กับสถานศึกษาและองค์กรอื่นคือ มีแผน จัดทำปฏิทิน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ
กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ติดตาม และสรุปผลการประสาน
ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 47-48) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนา
วิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการ
ของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น
เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของ
ท้องถิ่น
2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับ
องค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วน
ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
3. ให้บริการด้านบริการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับ
แหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ
4. จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์
เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษา
อื่น ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
หมายถึง การศึกษาและการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารในด้านวิชาการประสานความร่วมมือ
เสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษาโรงเรียน ชุมชน และองค์กรอื่น ในการเชื่อมโยงหรือ

แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาวิชาการ และทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่น

การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Academic promotion and support for persons, family, and organizations, work unit, and other educational institutions)

พจนีย์ เทียมศักดิ์ (2543, หน้า 63-64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน พบว่า การเรียนรู้ในระบบโรงเรียนส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นแบบทางเดียวเป็นการเรียนรู้ที่ครูเป็นศูนย์กลางและยึดมาตรฐานเดียวกันที่มีการเรียนรู้แบบลักษณะเดียว แต่บางครั้งการจัดการเรียนการสอนครูได้พยายามสอนจากของจริงหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงส่งผลให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน นอกจากนี้ยังเป็นการนำทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างครู ผู้เรียน และชุมชน การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่ การเรียนรู้แบบนอกห้องเรียนและการเรียนรู้แบบมิตรสัมพันธ์ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่ได้มีการได้ดูจากของจริง ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ การได้สัมผัสของจริง จึงทำให้สามารถเรียนรู้ได้ดี ครูในพื้นที่โรงเรียนจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่จะต้องเข้าถึงชุมชน วิธีการสอนก็จะแตกต่างไปจากครูในโรงเรียนสังกัดอื่นๆ การแสดงความสนิทสนมเหนียวแน่นคุ้นเคยกัน ครูจะทำอะไรชาวบ้านจะร่วมทำด้วยเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ในหมู่บ้านที่มีลักษณะใกล้ชิดผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะโดยรากฐานแล้วชาวบ้านนาสวนมีสายสัมพันธ์ในท้องถิ่นและภูมิภาคอีสาน ดังนั้นวิถีชีวิตของหมู่บ้านนาสวนจึงมีความรู้สึกร่วมกันและจริงใจต่อกันเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ครูจึงมีความรู้สึกร่วมกันและจริงใจต่อกัน นำเด็กไปเรียนนอกห้องเรียน ทำให้เกิดแบบแผนการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากชีวิตจริงและเป็นการเรียนรู้แบบมิตรสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 57) กำหนดบทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
2. กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา
3. การประชาสัมพันธ์สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
4. การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการศึกษา
5. ตรวจสอบการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศ การจัดการเรียนกิจกรรมการเรียนรู้ การบริการและการปฏิบัติงานของโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-38) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ได้แก่

1. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณ ใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กำหนดงานวิชาการด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครั องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์สร้าง ความเข้าใจต่อบุคคลครอบครัวมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

2. จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจการเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัวมชน องค์กร มชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

3. ร่วมกับบุคคลครอบครัวมชน องค์กร มชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวมชน องค์กร มชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลครอบครัวมชน องค์กร มชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

6. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครั องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทุก ๆ องค์การจะบริการให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีหลากหลาย ในบริบทปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Bass, 1985, pp. 5-7) อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา (ชงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 410) เช่นเดียวกับที่ ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจแบบใฝ่สัมพันธ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน และการสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือและการสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ประกอบกับ กัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชวชัย ขวงคำ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ในระดับสูง ได้แก่ การเน้นคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ส่วนคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีทักษะ

ในการสื่อสารที่ดี การมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ อัจชรา วีรฤทธิ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพัน เทียงวันนาที (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษานิเทศก์และกีฬาแขวงหลวงพระบางแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่ามีสัมพันธ์กันทางบวก ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธกานต์ สกุลทอง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2552, หน้า 2) เป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้บริหารศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตร และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการวัด ประเมินผล ดังนั้น การบริหารวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังที่ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่งการเรียนรู้สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาด

เล็กในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ มยุรี ถิ่นวัลย์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนในเครือมหาไถ่ศึกษา ตั้งมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10 พบว่า สภาพการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า สภาพการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนรายด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอ่อนตาพรมมะจิต (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรีตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทุกด้าน สำหรับสุมณฑิรา นิยะมะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีโดยภาพรวมและรายข้อมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ลักษณะคล้ายคลึงตามกัน และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้แก่ $\hat{Y} = .746 + .223(X_{10}) + .102(X_8) + .123(X_4) + .112(X_3)$ สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.30

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า การศึกษาสภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน และการบริหารงานวิชาการที่มี คุณภาพต่างกันจะแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ที่จะผลิตผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียน และการบริหารงานวิชาการ เป็นตัวแปรที่น่าสนใจจึงนำมาทำการศึกษา ค้นคว้าวิจัยครั้งนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารทุก ๆ องค์การ จะประสบความสำเร็จได้และเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2 ด้าน คือ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ ได้แก่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนด้านการประสานความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้ (Bass & Avolio, 1994; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

จากสภาพปัจจุบันบริบทของสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากกระแส โลกาภิวัตน์ทำให้บุคคลทุกฝ่ายในองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม เป็นผลทำให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิด ที่จะนำไปสู่การบริหารยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนสภาพ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและ มีความพึงพอใจมากกว่าที่อยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นการจูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่

ประโยชน์ขององค์กร (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 166) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา (ธงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 410) ดังที่ ขวัญตา เกื้ออุตรัฐ (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานานาชาติ อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษานานาชาติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษานานาชาติ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกันและ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานานาชาติ อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ธนิตา นามพร (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของชมพูนุช มีหิรัญ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายใน (X_{35}) การกระตุ้นทางปัญญา (X_{43}) ลักษณะของงาน (X_{23}) สภาพการทำงาน (X_{34}) ความสำเร็จของงาน (X_{21}) เงินเดือน (X_{33}) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{44}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 53.70 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{X} = 1.993 + .256 (X_{35}) + .192 (X_{43}) + .144 (X_{23}) + .107 (X_{34}) + .113 (X_{21}) + .094 (X_{33}) + .117 (X_{44})$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .337 (Z_{35}) + .225 (Z_{43}) + .160 (Z_{23}) + .142 (Z_{34}) + .135 (Z_{21}) + .125 (Z_{33}) + .153 (X_4)$$

ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อาจินต์ จรุงผล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าจากการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์การทางวิชาการ 2) การวางแผนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ด้านวิชาการ 5) มุ่งเน้นบุคลากร 6) ระบบและกระบวนการบริหารและ 7) การมุ่งเน้นผลลัพธ์การดำเนินงานวิชาการ โดยผลการตรวจสอบรูปแบบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับ สุรศักดิ์ ศิริอุดมโชค (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีต่อผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน งานพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านงานนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระการบริหารงานวิชาการกับชุดตัวแปรตาม ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน มีชุดที่ส่งผลซึ่งกันและกัน

5 ชุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วน จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.70 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .959 + .213 (X_5) + .143 (X_{14}) + .098 (X_{10}) + .129 (X_{17}) + .090 (X_{12}) + .103 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .213 (Z_5) + .143 (Z_{14}) + .098 (Z_{10}) + .129 (Z_{17}) + .090 (Z_{12}) + .103 (Z_1)$$

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลว่ามีมากน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการตามลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานที่มีลักษณะสอดคล้องและสัมพันธ์กันและมีระดับของการลดหลั่นกันในระดับต่าง ๆ ทั้งปัจจัยระดับผู้เรียน ชั้นเรียน และโรงเรียน ฉะนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจึงต้องศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันด้วย สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และขึ้นอยู่กับช่วงเวลา เมื่อเวลาเปลี่ยน บริบทของสภาพแวดล้อมก็เปลี่ยน สถานการณ์ก็เปลี่ยน ตลอดจนเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและการประเมินผลก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น จึงต้องคำนึงถึงบริบทที่เกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย จึงจะทำให้เกิดความเข้าใจต่อองค์การอย่างถ่องแท้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

อุทัยวรรณ โขจีน (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) การวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบรวบอำนาจ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4) มิติเป็นแบบอย่าง การวิจัยในชั้นเรียน มิติห่างเหิน มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51

ชนาธิศ กัญหา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมาคือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ

ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยบรรยากาศสำนักงานส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจและด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ร้อยละ 34.9 และร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทอดพงษ์ ผลจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ประสิทธิผลของการของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา มาตรการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน/ ผู้รับบริการและการบริหารการศึกษา คุณภาพการจัดการศึกษา/การให้บริการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลของการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู กศน. ตำบลในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y = 14.051 + 1.736(x_3) + .203(x_{11})$$

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับการยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความฉลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.70 เปอร์เซ็นต์

ยุวดี ประทุม (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 62.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนของครู พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบแจ่มใส 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนของครู พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนของครู พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยด้านความสนิทสนม (X_{414}) ด้านการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ (X_{31}) ด้านมิติขาดความสามัคคี (X_{411}) และด้านมิติความกรุณาปราณี (X_{424}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 10.60 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.582 + 0.192 (X_{414}) + 0.180 (X_{31}) - 0.106 (X_{410}) + 0.126 (X_{424})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.175 (Z_{414}) + 0.137 (Z_{31}) - 0.140 (Z_{411}) + 0.130 (Z_{424})$$

งานวิจัยต่างประเทศ

ลู (Liu, 1985, p. 961) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการใช้เครื่องมือ Instructional Leadership Behavior Questionnaire (LBQ) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, p. 4249-A) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานที่ได้อันดับสอง ในสถานการณ์กลุ่มที่ควบคุมได้ยาก หรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำและพบว่าแบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงานโดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

เรด และคณะ (Reid et al., 1988) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่า มีปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพโรงเรียนพบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลองค์กร ขวัญของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ฟิงเคลีย (Finklea, 1997, pp. 58-60) ได้ศึกษาวิจัยแบบภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำประสิทธิภาพ คะแนนความสอดคล้องของผู้บริหารในโรงเรียนรัฐ ซึ่งชี้บ่งโดยการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบที่ 2 (LBA II) โดยพัฒนาจากแบบฝึกของบลองชาร์ดและประสิทธิผลของโรงเรียนในจำนวนผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น 194 คน ในรัฐแคลิฟอร์เนียได้ ข้อมูลแบบผู้นำใช้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียน โดย LBA IISelf และตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐแคลิฟอร์เนียได้ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนและคะแนนร้อยละของนักเรียนที่เท่ากับหรือสูงกว่าที่ 50 ของเปอร์เซ็นต์ไทล์ในระดับประเทศจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ 7 การค้นพบนี้แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนกับคะแนนมาตรฐาน MAT 7 ซึ่งนำไปสู่ข้อสรุปได้ว่าประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสถานะของเศรษฐกิจกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยความสัมพันธ์ในเชิงนี้จะเชื่อได้ว่าภาวะทางเศรษฐกิจแปรตามประสิทธิผลโรงเรียนและความสัมพันธ์ในเชิงนี้จะเชื่อได้ว่าภาวะทางเศรษฐกิจจะเป็นผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เฟอร์นันโด (Fernando, 2005) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียน: กรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู การเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครู จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ มีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

คอลลีล (Konle, 2007) ได้ศึกษาการตรวจสอบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองในรัฐโอไฮโอ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองในรัฐโอไฮโอ โดยแบบภาวะผู้นำสามารถทำนายประสิทธิผลนักเรียนได้ร้อยละ 20.30

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 12) ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดังกล่าวข้างต้นทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,207 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวนครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	206	50
ขนาดกลาง	645	155
ขนาดใหญ่	245	59
ขนาดใหญ่พิเศษ	111	27
รวม	1,207	291

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,207 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 291คน แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยอาศัยแนวคิดของเบสท์ และคานัน (Best & Kahn, 1993, p. 247) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 22 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยอาศัยแนวความคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) เพื่อวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยอาศัยแนวคิดของเบสท์ และคานัน (Best & Kahn, 1993, p. 247) แบ่งเป็น 5 ระดับโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 36 ข้อ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|--------------|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. การกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 9 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พัฒนามาจากของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) โดยวัดความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยอาศัยแนวคิดของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 247) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 56 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 7) ด้านการนิเทศการศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน | จำนวน 4 ข้อ |
| 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและสถานศึกษาอื่น | จำนวน 3 ข้อ |
| 12) ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา | จำนวน 3 ข้อ |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน การบริหารงานวิชาการ และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแบบสอบถาม นำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC)

ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---|
| 3.1 ดร.ภักดิ์ภูฏ์ สมพงษ์ธรรม | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพิน ชูชื่น | อาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.4 นายเอกวัสส์ อุษณีษ์พันธุ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 |
| 3.5 นางสาวฉันทนา มงคลเจริญสุข | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคลองโอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 |

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้ โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 22 ข้อ การบริหารงานวิชาการ จำนวน 36 ข้อ และประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 56 ข้อ ได้ค่า IOC คือ 0.8-1.0

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ใช้กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item correlation) พบว่า

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .65 ถึง .87

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .68 ถึง .93

5.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .42 ถึง .87

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า

6.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ความเชื่อมั่น .97

6.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ได้ความเชื่อมั่น .99

6.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ได้ความเชื่อมั่น .95

7. นำแบบสอบถามทุกฉบับที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาขั้นต้นสุดท้าย โดยจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 291 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุแบบสอบถามแต่ละชุดลงในซองอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดตามและประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อติดตามและรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ชุด ได้รับกลับคืน จำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทุกฉบับและนำมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และ สมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของ คะแนนที่กำหนดไว้และเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของเบสท์ และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยเรียงจากลำดับจากการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ไประดับมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับผลมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 35) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ

เบสท์ และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยเรียงจากลำดับจากการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ไประดับมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 35) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2.1.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการลักษณะของ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของเบสท์ และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยเรียงจากลำดับจากการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ไประดับที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 35) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
เทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง .61-.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับ
ค่อนข้างสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง .41-.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับ
ปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง .21-.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับ
ค่อนข้างต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. ทำการทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยต้องมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย คือ มีค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, หน้า 252)

5. สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัย การบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยการกำหนดนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
$S.E.b.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนตัวมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

X_1	แทน	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_{11}	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_{12}	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_{13}	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_{14}	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_2	แทน	ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ
X_{21}	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
X_{22}	แทน	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
X_{23}	แทน	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
X_{24}	แทน	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
X_{25}	แทน	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
X_{26}	แทน	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
X_{27}	แทน	ด้านการนิเทศการศึกษา
X_{28}	แทน	ด้านการแนะแนวการศึกษา
X_{29}	แทน	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
X_{210}	แทน	ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
X_{211}	แทน	ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการสถานศึกษาอื่น
X_{212}	แทน	ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน
\hat{Y}	แทน	คะแนนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.18	0.55	มาก	3
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.12	0.55	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.27	0.54	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	4.33	0.56	มาก	1
รวม	4.22	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพของ โรงเรียนด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับ และได้รับคำชื่นชมจากผู้ปกครอง	4.25	0.62	มาก	1
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาอยู่ในระดับสูงขึ้น	4.10	0.74	มาก	5
3. นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงขึ้นได้	4.24	0.66	มาก	2
4. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน ทางวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ	4.18	0.69	มาก	3
5. นักเรียนมีผลการเรียนในระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียน เป็นที่น่าพอใจและมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม	4.12	0.69	มาก	4
รวม	4.18	0.55	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับและได้รับคำชื่นชมจากผู้ปกครอง นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรม การแข่งขัน ทางวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาอยู่ในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ
ในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของ โรงเรียนด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	4.16	0.64	มาก	2
2. นักเรียนประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน	4.15	0.68	มาก	4
3. นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียร และใส่ใจต่อการศึกษา	4.04	0.72	มาก	6
4. นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการดำรงชีวิต อยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข	4.11	0.68	มาก	5
5. นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน	4.15	0.67	มาก	3
6. นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นและ เข้าใจผู้อื่น	4.03	0.65	มาก	7
7. นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านความประพฤติและผลการเรียน	4.17	0.67	มาก	1
รวม	4.12	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียน
ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านความประพฤติและผลการเรียนและนักเรียนเป็นคนดี
มีคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียน
เป็นผู้มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจผู้อื่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของ โรงเรียนด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือกันปรับเปลี่ยน การดำเนินการ จัดการเรียนการสอน ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ในระดับสากล	4.22	0.64	มาก	5
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ของโรงเรียน มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและ ก้าวหน้าเทคโนโลยี	4.29	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.25	0.64	มาก	4
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนได้นำผลการทดสอบของนักเรียน มาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดโครงการ และกิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.30	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยน วิธีการ ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.27	0.66	มาก	3
รวม	4.27	0.54	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาโดยรวมและ
รายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและ
ครูผู้สอนได้นำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดโครงการ
และกิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้บริหารและครูผู้สอนได้ปรับปรุงและ
พัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และก้าวหน้าเทคโนโลยีและ
ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อม
และสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือกัน
ปรับเปลี่ยน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรในระดับสากล

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ
ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของ โรงเรียนด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27		มาก	5
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายใน โรงเรียน	4.28		มาก	4
3. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี	4.33		มาก	3
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.38		มาก	1
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของโรงเรียนอื่น	4.37		มาก	2
รวม	4.33		มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและ
รายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
และครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญผู้บริหารและครูผู้สอน
ในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของโรงเรียนอื่น โรงเรียนได้รับ
ความร่วมมือจากชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและ
ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหาร
งานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.63	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.68	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.64	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	0.65	มาก	3
รวม	4.21	0.62	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้น
ทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูผู้สอนในโรงเรียน	4.26	0.70	มาก	4
2. ผู้บริหาร โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความรู้ แก่ครูผู้สอนได้	4.22	0.74	มาก	6
3. ผู้บริหาร โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้	4.29	0.73	มาก	2
4. ผู้บริหาร โรงเรียนมีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตน ในการทำงาน	4.29	0.73	มาก	3
5. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจ	4.22	0.76	มาก	7
6. ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการยอมรับจากครูผู้สอน	4.14	0.79	มาก	8
7. ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถทำให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่น และมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน	4.11	0.81	มาก	9
8. ผู้บริหาร โรงเรียนทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.25	0.73	มาก	5
9. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนตระหนักถึงความเชื่อและค่านิยมที่ดี	4.30	0.65	มาก	1
รวม	4.23	0.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมี
การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนใน โรงเรียนตระหนักถึงความเชื่อและค่านิยมที่ดีผู้บริหาร โรงเรียน
มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้
และผู้บริหาร โรงเรียนมีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตนในการทำงานส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่
ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถทำให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นและมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่วางไว้	4.28	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าว และจูงใจให้ครูผู้สอน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี	4.14	0.77	มาก	7
3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	4.16	0.78	มาก	5
4. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างกระบวนการ ทำงานด้วยความสามัคคี	4.15	0.80	มาก	6
5. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.11	0.83	มาก	10
6. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ	4.13	0.82	มาก	8
7. ผู้บริหารโรงเรียนมองโลกในแง่ดี	4.19	0.80	มาก	4
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของครูผู้สอน	4.25	0.76	มาก	2
9. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น ในโรงเรียนทั้งที่มีการปฏิบัติงานหรือไม่มีการปฏิบัติงาน	4.12	0.80	มาก	9
10. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้	4.24	0.74	มาก	3
รวม	4.18	0.68	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของครูผู้สอน
และผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.18	0.76	มาก	5
2. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความรัก ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.76	มาก	8
3. ผู้บริหาร โรงเรียนเสริมสร้างให้ครูผู้สอนมีความคิดที่เป็น ระบบในการทำงาน	4.22	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.76	มาก	7
5. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกระตุ้น แนะนำ วิธีการ ในการแก้ปัญหา ที่หลากหลาย	4.16	0.77	มาก	6
6. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการสอน ที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.71	มาก	2
7. ผู้บริหาร โรงเรียนนำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่มาเผยแพร่ อย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.73	มาก	3
8. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนในโรงเรียน พัฒนาการศึกษาของตนเองในระดับที่สูงขึ้น	4.30	0.67	มาก	1
รวม	4.21	0.64	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายข้อ อยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูผู้สอนในโรงเรียนพัฒนาการศึกษาของตนเองในระดับที่สูงขึ้นผู้บริหาร โรงเรียน
ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการสอน ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหาร โรงเรียนนำ
ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่มาเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน
สร้างความรัก ความสามัคคี ในการปฏิบัติงานด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายงานและหน้าที่ให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด อย่างเหมาะสม	4.21	0.74	มาก	4
2. ผู้บริหาร โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความรู้ แก่ครูผู้สอนได้	4.16	0.74	มาก	6
3. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนา ตนเองเพื่อความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน	4.29	0.70	มาก	1
4. ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.70	มาก	2
5. ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตนต่อครูผู้สอนทุกคน ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	4.16	0.83	มาก	7
6. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการวางแผนการทำงาน	4.17	0.82	มาก	5
7. ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตนต่อครูผู้สอนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.14	0.78	มาก	8
8. ผู้บริหาร โรงเรียนเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนอง ความต้องการของครูผู้สอนเป็นรายบุคคล	4.12	0.83	มาก	9
9. ผู้บริหาร โรงเรียนชื่นชม และยินดีเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.24	0.71	มาก	3
รวม	4.20	0.65	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมและ
รายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า

ในวิชาชีพของคณบดีผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารโรงเรียนชื่นชม และยินดีเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนองความต้องการของครูผู้สอนเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.32	0.58	มาก	1
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.30	0.57	มาก	2
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.30	0.58	มาก	3
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.21	0.65	มาก	9
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.26	0.61	มาก	5
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.23	0.62	มาก	7
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.27	0.62	มาก	4
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.22	0.65	มาก	8
9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.26	0.62	มาก	6
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.19	0.65	มาก	10
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและสถานศึกษาอื่น	4.14	0.68	มาก	12
12. ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.19	0.67	มาก	11
รวม	4.24	0.55	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการสถานศึกษาอื่น

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	4.35	0.64	มาก	2
2. ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาร่วมกัน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของ โรงเรียนและ ทำการประเมินสภาพของสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบ การวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.33	0.67	มาก	3
3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างและหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ โรงเรียน	4.36	0.63	มาก	1
4. ครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.67	มาก	4
5. ผู้บริหาร โรงเรียนติดตามและประเมินผลหลักสูตรของ ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมต่อการพัฒนาและ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.26	0.67	มาก	5
รวม	4.32	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำ
โครงสร้างและหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนและทำการประเมินสถานภาพของสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนติดตามและประเมินผลหลักสูตรของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตาม เนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.32	0.65	มาก	2
2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหา สาระการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และสภาพของผู้เรียน	4.29	0.66	มาก	3
3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการ โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.27	0.65	มาก	5
4. ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงามแก่ผู้เรียน	4.33	0.65	มาก	1
5. นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.70	มาก	4
รวม	4.30	0.57	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงามแก่ผู้เรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และสภาพของผู้เรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการ โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. กำหนดแนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา	4.31	0.67	มาก	3
2. ประชุมชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษาให้ครูผู้สอนเข้าใจ	4.33	0.68	มาก	2
3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด	4.35	0.66	มาก	1
4. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อตอบสนองต่อจุดประสงค์การเรียนรู้	4.27	0.68	มาก	5
5. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ตามสภาพจริง จากการทำงาน และผลงานอันเป็นที่ประจักษ์	4.29	0.69	มาก	4
6. สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง	4.23	0.71	มาก	6
รวม	4.30	0.58	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอน จัดทำแผนการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดประชุมชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและ การดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษาให้ครูผู้สอนเข้าใจ และกำหนดแนวปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมเกี่ยวกับ การดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา บริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.23	0.71	มาก	2
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	4.22	0.69	มาก	3
3. สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำผลของการวิจัยไปใช้พัฒนา การเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	0.70	มาก	1
4. เผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น	4.14	0.75	มาก	4
รวม	4.21	0.65	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำผล

ของการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอน การศึกษา วิเคราะห์ปัญหาบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา
สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ศึกษา และวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหาร งานวิชาการ	4.23	0.70	มาก	6
2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ และสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้	4.26	0.71	มาก	5
3. ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.29	0.72	มาก	1
4. ส่งเสริม พัฒนา และจัดหาสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.26	0.70	มาก	4
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง จากการเข้ารับการอบรมในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.69	มาก	2
6. ผู้บริหาร โรงเรียนนิเทศติดตาม และประเมินผลการผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.66	มาก	3
รวม	4.26	0.61	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้จัด กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนา ตนเองจากการเข้ารับการอบรมในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารโรงเรียนนิเทศติดตาม และประเมินผลการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ศึกษา และวิเคราะห์ถึง ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น	4.24	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประสานงานและร่วมมือ กับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่น ในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.24	0.71	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งการเรียนรู้แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่น	4.18	0.73	มาก	5
4. ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอน พัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.27	0.67	มาก	1
5. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ เรียนรู้ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน	4.22	0.70	มาก	4
รวม	4.23	0.62	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน แสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น และผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ประสานงานและร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่น ในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานศึกษาอื่น

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายชื่อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้มแข็งและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาให้แก่ครูผู้สอน	4.28	0.71	มาก	2
2. วางแผน และจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน	4.27	0.72	มาก	4
3. ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ ต่าง ๆ โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท ของโรงเรียน	4.27	0.71	มาก	3
4. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียน	4.25	0.73	มาก	5
5. ติดตาม และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน	4.30	0.70	มาก	1
6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดระบบนิเทศการศึกษา ภายในและภายนอกโรงเรียน	4.24	0.73	มาก	6
รวม	4.27	0.62	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ติดตาม และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนผู้บริหาร โรงเรียนชี้แจง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาให้แก่ครูผู้สอน และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการต่าง ๆ โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดระบบนิเทศศึกษาภายในและภายนอกโรงเรียน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษาโดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการแนะแนวการศึกษา	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. จัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน โดยเชื่อมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้	4.26	0.71	มาก	1
2. การดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง และชุมชน	4.22	0.72	มาก	3
3. ติดตามและประเมินผลการจัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน	4.22	0.71	มาก	2
4. ประสาน ร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการแนะแนวการศึกษาภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น	4.20	0.73	มาก	4
รวม	4.22	0.65	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน โดยเชื่อมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้ติดตามและประเมินผลการจัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน และการดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง และชุมชน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ประสาน ร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการแนะแนวการศึกษาภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. จัดระบบโครงสร้างขององค์การ ให้สอดคล้องกับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.26	0.70	มาก	2
2. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป้าหมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของสถานศึกษา	4.23	0.73	มาก	5
3. วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความสำเร็จของสถานศึกษา	4.25	0.68	มาก	3
4. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.23	0.66	มาก	4
5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.65	มาก	1
รวม	4.26	0.62	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประสานความร่วมมือ
กับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง จัดระบบโครงสร้างขององค์การ ให้สอดคล้องกับ
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และวางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบ
การประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความสำเร็จของสถานศึกษา ส่วนอันดับ
สุดท้าย ได้แก่ กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน
และตัวชี้วัดของสถานศึกษา

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริม
ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้แก่ชุมชน	4.15	0.75	มาก	4
2. เสริมสร้างความคิด และทักษะทางวิชาการแก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	4.20	0.72	มาก	2
3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอน บุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการ ของโรงเรียน	4.18	0.72	มาก	3
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	4.24	0.68	มาก	1
รวม	4.19	0.65	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน
ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่นเสริมสร้างความคิดและทักษะ
ทางวิชาการแก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และส่งเสริม
ให้ครูผู้สอน บุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ทางวิชาการของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้และสามารถ
ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชุมชน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการประสาน
ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการสถานศึกษาอื่น โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการด้านการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และองค์กรส่วนท้องถิ่น ทั้งในและนอกเขตพื้นที่	4.24	0.67	มาก	1
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ กับองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ	4.15	0.77	มาก	2
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ กับองค์กรต่าง ๆ ภายนอกประเทศ	4.05	0.83	มาก	3
รวม	4.14	0.68	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
องค์กรอื่น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และองค์กรส่วนท้องถิ่นทั้งในและนอกเขตพื้นที่สร้าง
เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ และสร้างเครือข่าย
ความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายนอกประเทศ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสนับสนุน
 งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการด้านการสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการศึกษา และความต้องการ ในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.19	0.72	มาก	2
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.18	0.70	มาก	3
3. สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	4.21	0.16	มาก	1
รวม	4.19	0.67	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน
 และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ
 บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัด
 การศึกษา และความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร
 หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของบุคคล
 ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_2	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	X_{26}	X_{27}	X_{28}	X_{29}	X_{210}	X_{211}	X_{212}	Y	
X_1	1	.934**	.962**	.960**	.959**	.728**	.727**	.709**	.735**	.654**	.650**	.628**	.682**	.556**	.650**	.602**	.510**	.566**	.629**	
X_{11}		1	.859**	.862**	.848**	.657**	.663**	.617**	.655**	.593**	.596**	.575**	.625**	.504**	.596**	.528**	.451**	.519**	.610**	
X_{12}			1	.899**	.905**	.685**	.680**	.666**	.694**	.613**	.603**	.585**	.653**	.531**	.614**	.576**	.473**	.528**	.570**	
X_{13}				1	.904**	.735**	.729**	.718**	.735**	.647**	.670**	.639**	.683**	.551**	.652**	.620**	.520**	.582**	.631**	
X_{14}					1	.700**	.703**	.721**	.644**	.614**	.599**	.641**	.534**	.618**	.572**	.503**	.529**	.402**	.590**	
X_2						1	.828**	.838**	.895**	.902**	.904**	.877**	.928**	.878**	.902**	.873**	.818**	.840**	.675**	
X_{21}							1	.831**	.814**	.750**	.755**	.681**	.754**	.644**	.724**	.655**	.550**	.586**	.680**	
X_{22}								1	.855**	.749**	.755**	.695**	.744**	.636**	.718**	.698**	.579**	.588**	.670**	
X_{23}									1	.835**	.848**	.750**	.826**	.721**	.768**	.723**	.643**	.650**	.652**	
X_{24}										1	.854**	.812**	.837**	.770**	.754**	.722**	.679**	.697**	.591**	
X_{25}											1	.806**	.865**	.763**	.782**	.731**	.638**	.696**	.638**	
X_{26}												1	.845**	.786**	.765**	.713**	.674**	.672**	.569**	
X_{27}													1	.814**	.835**	.767**	.704**	.743**	.603**	
X_{28}														1	.816**	.752**	.720**	.756**	.530**	
X_{29}															1	.780**	.722**	.781**	.588**	
X_{210}																1	.800**	.780**	.571**	
X_{211}																	1	.796**	.494**	
X_{212}																		1	.524**	
Y																				1

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตารางที่ 26 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.47	2.127
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11})	0.207	4.841
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.128	7.783
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.112	8.903
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.121	8.232
ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ (X_5)	0.47	2.127
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_{21})	0.232	4.313
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_{22})	0.198	5.054
ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (X_{23})	0.143	6.994
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_{24})	0.179	5.592
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_{25})	0.159	6.298
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{26})	0.22	4.552
ด้านการนิเทศการศึกษา (X_{27})	0.138	7.222
ด้านการแนะแนวการศึกษา (X_{28})	0.224	4.471
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (X_{29})	0.197	5.075
ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (X_{10})	0.228	4.384
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (X_{11})	0.26	3.84
ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร (X_{12})	0.242	4.129
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 27 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

ปัจจัย	R	R ²
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.629**	0.393
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁₁)	.610**	0.37
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.570**	0.322
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.631**	0.397
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.590**	0.346
ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ (X ₅)	.675**	0.454
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X ₂₁)	.680**	0.461
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X ₂₂)	.670**	0.447
ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (X ₂₃)	.652**	0.423
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₂₄)	.591**	0.347
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X ₂₅)	.638**	0.405
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X ₂₆)	.569**	0.321
ด้านการนิเทศการศึกษา (X ₂₇)	.603**	0.361
ด้านการแนะแนวการศึกษา (X ₂₈)	.530**	0.278
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (X ₂₉)	.588**	0.344
ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (X ₂₁₀)	.571**	0.324
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น (X ₂₁₁)	.494**	0.242
ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร (X ₂₁₂)	.524**	0.272
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		
รวม	.704**	0.492

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 28 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
1	X_{21}	0.680	0.461	46.1
2	X_{21} X_{11}	0.713	0.504	50.4
3	X_{21} X_{11} X_{22}	0.730	0.527	52.7
4	X_{21} X_{11} X_{22} X_{25}	0.737	0.537	53.7

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_{21}) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11}) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_{22}) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_{25}) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร รวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 53.70

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
การถดถอย	34.159	4	8.540	85.109**	.000
ความคลาดเคลื่อน	28.697	286	0.1		
รวม	62.856	290			

** $p < .01$

จากตารางที่ 29 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_{21}) ด้านมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ (X_{11}) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_{22}) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา (X_{25}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 30 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์
ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>Std.Error</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_{21})	0.174	0.065	0.215	2.687**	0.008
ด้านการศึกษาที่มีอุดมการณ์ (X_{11})	0.169	0.04	0.229	4.19**	0.000
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_{22})	0.179	0.063	0.219	2.843**	0.005
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา (X_{25})	0.132	0.05	0.173	2.635**	0.009
ค่าคงที่	1.427	0.153		9.342	0.000

$R = 0.737$ $R^2 = 0.537$ S.E.set. = 0.317 Durbin-Watson = 1.827

** $p < .01$

จากตารางที่ 30 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่าดังนี้ ในตัวแปรด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_2) มีค่าเป็น 0.174 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าเป็น 0.169 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_3) มีค่าเป็น 0.179 และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_4) มีค่าเป็น 0.132 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.427 + 0.179 (X_2) + 0.174 (X_1) + 0.169 (X_3) + 0.132 (X_4)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.219 (Z_2) + 0.215 (Z_1) + 0.229 (Z_3) + 0.173 (Z_4)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .65 ถึง .87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .68 ถึง .93 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 56 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .42 ถึง .87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แยกพิจารณา ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อะไรและด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อะไรและด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_2) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_7) ด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้อะไร

(X_{22}) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_{25}) สามารถพยากรณ์ร่วมกัน ได้ร้อยละ 53.70 ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.427 + 0.174 (X_{21}) + 0.169 (X_{11}) + 0.179 (X_{22}) + 0.132 (X_{25})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.215 (Z_{21}) + 0.229 (Z_{11}) + 0.219 (Z_{22}) + 0.173 (Z_{25})$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ประกาศนโยบายเพื่อประกัน คุณภาพการศึกษา รวมถึงการที่ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และผู้บริหาร โรงเรียนได้ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมและส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยวรรณ โขชิน (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 รายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับและได้รับคำชื่นชมจากผู้ปกครอง นักเรียนสามารถ

เข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงขึ้นไปได้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีกลยุทธ์ให้โรงเรียนต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาที่กำหนดให้โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข จึงส่งผลให้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ดังที่ เกตุฉัตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2551, หน้า 48) กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูง เป็นที่น่าพอใจแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริงหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตน อยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้ว เป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครอง นักเรียน นักเรียนโรงเรียนท่านสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงขึ้นไปได้เพิ่มขึ้น และนักเรียนโรงเรียนของท่านสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27 พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านความประพฤติและผลการเรียน และนักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีกลยุทธ์ให้โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่วงโยธาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ปลูกฝังให้นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง และปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ เป็นต้น ส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย ยอมรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง จากความคิดเห็นของตนเอง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับ จึงทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ดังที่ เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุล (2551, หน้า 9) การฝึกให้นักเรียนเอาใจจดจ่อกับสิ่งที่ฟังปรารภณา โดยการสร้างมโนภาพ ถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นรูปภาพ เพราะรูปภาพหนึ่งรูปมีค่าเท่ากับคำพูด พันคำ เมื่อประสบปัญหา ล้มเหลว พ่ายแพ้หรือไม่สบายอารมณ์ให้ตอบโต้ด้วยความคิดเชิงบวก ครูควรฝึกให้นักเรียนยอมรับว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอและเป็นทางออกที่สวยงามด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนได้นำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้บริหารและครูผู้สอนได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และก้าวทันเทคโนโลยี และผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนจึงมีการพัฒนา

ปรับเปลี่ยน จุดอ่อน จุดแข็ง และนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเสมอ ๆ รวมถึงมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อต้องการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินโรงเรียนจากสถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สมศ.) ซึ่งต้องประเมินอย่างน้อย 5 ปีต่อ 1 ครั้ง ทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังที่ นิรุศดี พลบุตร (2549, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิผลในโรงเรียนหรือองค์กร นอกจากโรงเรียนจะสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงแล้วจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ งามตา ชานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่าด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ โรงเรียนมีการปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน ในรอบปีที่ผ่านมา คณะครูได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของโรงเรียนอื่น โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดีทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยที่คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบงานมากมาย ครูที่ปฏิบัติการสอนไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวซึ่งต้องรับผิดชอบต่องานนอกเหนือจากการสอน อีกทั้งยังต้องเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยที่คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังที่กลิคแมน (Glickman, 1990, p. 308) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วย

คนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละคน มีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกันซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990, p. 212) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางานเพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทองพัน เทียงวันนาที (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาศึกษา และกีฬา แขวงหลวงพระบางแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด่าง ๆ ของโรงเรียน โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ดี และผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถแก้ปัญหาระงคว่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูนุช มีหิรัญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ท่านและคณะครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ท่านและคณะครูสามารถบริหาร โรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ และผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการบังคับบัญชาข้าราชการครูในโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหารงานวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แยกพิจารณา ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการบริหารงานทุกด้าน เพื่อสร้างเสริม องค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการบริหารงบประมาณ ที่ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า คุ่มทุน ประหยัด และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุดสอดคล้องกับกลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการดำเนินงานต้องถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เน้นให้มีการจูงใจข้าราชการครู กระตุ้นและเปลี่ยนแปลงความพยายามของข้าราชการครูให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังเพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่ ประโยชน์ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และกำหนดใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนพัฒนา ไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ คือ กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2, 2560) มีการใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทำให้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากดังที่แบสส์ และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดย เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอังคณา ทิฎเวียง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชลธิชา อนันต์นาวิ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ด้านการถือถือการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของดารณี คงกระพันซ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการใช้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการถือถือการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พันธกานต์ สกุลทอง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญา ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคูเนอท์ และเลวิส (Kulbert & Lewis, 1987) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่มีคุณค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่พัฒนาสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียผลประโยชน์ของตนเอง เข้าใจถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทน อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ราชดำเนิน พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูผู้สอนในโรงเรียนตระหนักถึงความเชื่อและค่านิยมที่ดีผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และผู้บริหาร โรงเรียนมีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตนในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง มีความรอบรู้ต่องาน ชุมชน และสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถกระตุ้นความรู้สึกรักคิด อารมณ์ของครูผู้สอน โดยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา และภูมิใจ ไว้วางใจด้วยความจริงใจ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมบริหารจัดการจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิ บาลและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับ เคารพ นับถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจด้วยความจริงใจ และภาคภูมิใจในความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อทำงานร่วมกัน ดังที่ ขนิษฐา สิทธิจินดา (2552) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัว เป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจ ที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถ ในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติตัว เป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมี วิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำ จะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์

ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอำภา ปิยารมย์ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า อิทธิพลแบบอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรวดี ช่อนเพชร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการุญชัยบุรี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการุญชัยบุรี เขต 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารยินดีที่จะปฏิบัติตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ส่วนผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และความคิดที่สำคัญให้กับบุคลากร ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาจากบุคลากร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อโดยที่ผู้บริหารแสดงว่ามีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และน้อยที่สุดคือผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ใจในอุดมการณ์

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ กัลยาณี บุตรดิวงส์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเอง

ไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อหน่วยงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประพฤติ ในทางที่จงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ ผู้ตามสัมผัสกับภาพทึ่งงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้น ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรค ของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุมา บุญศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วย ตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนิดา นาพรหม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมแล้วรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนจาก มากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็น ถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและนำภาคภูมิใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมพูนุช มีหิรัญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ทิวางไว้ ผู้บริหารให้แรงเสริมเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จและให้กำลังใจ พร้อมคำแนะนำสำหรับผู้ ที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และผู้บริหารให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานของครูทุกขั้นตอน ของการทำงาน

2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียง อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูผู้สอนในโรงเรียนพัฒนาการศึกษาของตนเองในระดับที่สูงขึ้นผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ ครูผู้สอนใช้สื่อการสอน ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหาร โรงเรียนนำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่มาเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยเน้นการกระตุ้นให้ครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลิงใหม่ มีวิธีการและกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาหนทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องพยายามเสนอ แนะนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจะทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอน ทำงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำวิธีการเหล่านั้นมาแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหา ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตาม รู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้าง ความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมียุวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำ จะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่ จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัลยาณี บุตรดีวงศ์

(2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ในด้านการสร้างการกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของขนิษฐา สิทธิจินดา (2552) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมาคือข้อที่ 15 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด และข้อที่ 4 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมีเหตุผล มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนิต ทองอาจ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นใช้ปัญญาของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นใช้ปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาการศึกษาของตนในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพันชกานต์ สกุลทอง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหารสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้โดยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเสนอความต้องการที่จะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ

มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ผู้บริหารใช้วิธีการมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

2.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารโรงเรียนชื่นชม และยินดีเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล และมีการให้คำแนะนำ ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Bunn (1978) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะต้องตระหนักถึงผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึก พยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นตามความต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพาศของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคล (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตาม

ว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะ 'ไม่รู้' สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนิด ทองอาจ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการดำเนินงานของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ มีความจริงจังและปรารถนาดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มอบหมายงานหรือฝึกทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยตนเองอยู่เสมอ และหาโอกาสพูดคุยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและรับฟังเหตุผลอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทองพัน เทียงวันนาที (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดแผนกศึกษาธิการ และกีฬา แขวงหลวงพระบางแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า พนักงานครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหมพูนุช มีหิรัญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติโดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และผู้บริหารให้คำแนะนำและเป็นทีปรึกษาในการทำงานของครู

2.2 การบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานวิชาการ มีการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง จึงกำหนดนโยบายในการยกระดับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ทุกแห่ง เพื่อจะยกระดับคุณภาพการศึกษา

ของโรงเรียนแต่ละแห่งในสังกัดให้สูงขึ้น ตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และสามารถเป็นผู้นำของครูด้านงานวิชาการ เพราะงานวิชาการ เป็นงานหลักของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักเอาใจใส่และตระหนักถึงภารกิจปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจในงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนต้องพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงจะได้รับการยอมรับ การไว้วางใจ จากชุมชน และสังคม ฉะนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของโรงเรียนที่จะนำพาโรงเรียน ไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลหลากหลายมิติ ให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ มีการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย มีศูนย์รวมสื่อให้ครูมีการสืบค้น ค้นคว้า จากสื่อออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ได้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนนำผลการทดสอบ NT, O-NET การประเมินของ PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน มีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญในระดับ และการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เป็นแม่แบบบังคับสำคัญที่ต้องปฏิบัติ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร โรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ด้วยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานพอสมควรที่จะกำหนดวิธีการในการสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นแก่องค์กรการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนสูงสุด จึงทำให้การบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมยศ วิเชียรนิษฐ์ (2545) ได้ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด

กาพลินธุ์ พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการทุกรายการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุเมธพิรา นิยะมะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaprachinburi พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaprachinburi โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaprachinburi เขต 2 รายด้าน พบว่า มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างและหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนและทำการประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaprachinburi เขต 2 มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน วิเคราะห์ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและ

มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญดังที่จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 161) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการตามกระบวนการเพื่อให้หลักสูตรทันสมัย และเป็นหลักสูตรที่ดีมีความเหมาะสมกับสภาพจริงของสังคมซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมยุรี ถินวัลย์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในเครือข่ายได้ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10 พบว่าสภาพการการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายได้ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างหลักสูตรและสารต่าง ๆ ได้กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รองลงมาคือสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร มีสภาพที่เป็นจริงที่ค่าเฉลี่ย 4.15 พิจารณาตามเกณฑ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฮิลฮาม อาเก็ม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศิริอุดมโชค (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีต่อผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า พฤติกรรมบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านงานการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงานแก่ผู้เรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้

โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ การเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และสภาพของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีนโยบาย ให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน ฝึกทักษะ กระบวนการ คิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติจริงและได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะเหมาะสม กับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต มีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และ ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็น เครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ปลูกฝังให้นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ดังที่ ไพท แถบเงิน (2552, หน้า 74) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ทุกชั้นเรียน กระบวนการ เรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน มีรูปแบบ ที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริงซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของขุนชัย ทวยเวียง (2551) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานวิชาการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุมนทิรา นิยะมะ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการวิชาการเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร

สนับสนุนการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง และผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบตามที่รับผิดชอบไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดประชุมชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษาให้ครูผู้สอนเข้าใจ และกำหนดแนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวัดและประเมินผล เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างหลากหลายโดยยึดระเบียบอย่างเคร่งครัด เหมาะสมกับจุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนแจ้งผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนในด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงด้านการวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2549, หน้า 37; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 33; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 36) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงกำหนดนโยบายให้มีการจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลหลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับและสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านวัดผลและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคลสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรอุมา บุญศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาได้จัดทำแผนการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้แผนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้สถานศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และสถานศึกษาได้ดำเนินการวัดผล ประเมิน

ตามสภาพจริง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรัญ มุลบุญ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวัดและประเมินผล เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำผลของการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอน การศึกษา วิเคราะห์ปัญหาบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการกำหนดนโยบาย โดยให้ผู้บริหารและ ครูผู้สอนศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนากระบวนการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้ฝึกคิด การจัดการ การหาเหตุผล ในการตอบปัญหาหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนา การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังที่สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ (2549, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการ ส่งเสริมให้ครูผู้สอน ได้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพในแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไปยัง สถานศึกษาอื่น บุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำมาย บุญสนอง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพกับ การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระ รองลงมาคือ ข้อ 2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระ และข้อ 1 มีการศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ตามลำดับ และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชเนศ ทองน้อย (2557) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รายข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียน โดยการนำกระบวนการวิจัยมาจัดกระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสถานศึกษากำหนด นโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้ กระบวนการทำงาน ของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของพัชรวิพรรณ ช่างโม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้จัด กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนา ตนเองจากการเข้ารับการอบรมในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารโรงเรียนนินเทศติดตาม และประเมินผลการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดนโยบายและวางแผน โดยการให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของ แต่ละบุคคล โดยการประยุกต์ใช้สื่อ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม และพัฒนาสื่อการเรียนรู้แลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาให้พัฒนาการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียนและมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษาเพื่อจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพดังที่จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ

เทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติญา ดอนสำราญ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การบริการวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเรวดี ช้อนเพชร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า งานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านวิชาการ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด

2.2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น และผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ประสานงานและร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่น ในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการกำหนดนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนได้เผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล เป็นกระบวนการที่จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นใน

การจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก และปลูกฝังค่านิยมจนผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 45-46) กล่าวว่า จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้นจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/ แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์ พิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุว อังค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุมนชญา นิยะมะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการงานวิชาการด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.7 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ติดตาม และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของ โรงเรียนผู้บริหาร โรงเรียนชั้นนำและสร้าง

ความเข้าใจเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาให้แก่ครูผู้สอน และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และงานวิชาการต่าง ๆ โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลหลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับและสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อเป็นการชี้แนะ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้กับครู เพื่อให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 223) กล่าวว่า กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขุนชัย ทวยเวียง (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารวิชาการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศิริอุดมโชค (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารวิชาการที่มีต่อผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านงานนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศในชั้นเรียน การจัดทำแผนการเรียนการสอน

2.2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน โดยเชื่อมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้ติดตามและประเมินผล การจัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน และการดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง และชุมชนทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ โดยการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนว เพื่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ให้แก่นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถวางแผนชีวิตด้านการเรียน การประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

อย่างมีความสุขและส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของแต่ละโรงเรียนดังที่จิริพิพรรณ ธรรมแท้ (2557, หน้า 37) กล่าวว่า กระบวนการที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้บริการแก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเอง โดยการชี้แนะช่วยเหลือให้สามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมสังคมได้ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิพรรณ ทองปิ่น (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การแนะแนวการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแนะแนวและติดตามผล โดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน รองลงมาคือ มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการแนะแนวการศึกษาอื่น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมยุรี ถินวัลย์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในเครื่องมือได้ศึกษาสัมมนทลอุดรธานี สังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10 พบว่า สภาพการการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครื่องมือได้ศึกษาสัมมนทลอุดรธานี สังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10 ด้านการแนะแนว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นที่ใกล้เคียง ตามลำดับ ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.9 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องจัดระบบ โครงสร้างขององค์กร ให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และวางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนด ต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพที่เป็นระบบและมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อนำไปสู่

คุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรกำหนดทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดนโยบายในการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังที่ภาวิตา ชาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 198) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุน ร่วมคิด ร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุมนฉวีญา นิยะมะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดการติดตามการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบทุกปีการศึกษา ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาที่ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัยในทุก ๆ งาน และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในเรื่องการผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรนภา บุราณรมย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีการติดตามคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่นเสริมสร้างความคิด และทักษะทางวิชาการแก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และส่งเสริมให้ครูผู้สอน บุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการของโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น โคนเน้นด้านวิชาการ เพื่อให้ความรู้ หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรต่าง ๆ เรียนรู้ร่วมกัน รู้จักแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ และมีมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพชุมชน ดังที่ โสภาก วรณนาคเพ็ชร์ (2553, หน้า 59) กล่าวว่า เป็นงานที่ผู้บริหาร โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ตามควรแก่เวลา สถานการณ์ และความต้องการของชุมชน โรงเรียนเอง โดยอาศัยและการพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อให้กิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมยุรี ถินวัลย์ (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือมหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน ส่วนตรงราชการที่ 10 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือมหาไถ่ศึกษาสังฆมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน ส่วนตรงราชการที่ 10 ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการใช้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการใช้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของชุมชนในการสนับสนุนงานวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธเนศ ทองน้อย (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ รายชื่อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารอละรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรอุมา บุญศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการส่งเสริมชุมชนทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการจัดเอกสารและเครื่องมือการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ ความคิด เทคนิคและทักษะสำหรับพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น

2.2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และองค์กรส่วนท้องถิ่นทั้งในและนอกเขตพื้นที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายนอกประเทศทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ให้ผู้บริหารโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ปกครองชุมชน สังคม และสาธารณชนมีการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการศึกษาและการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารในด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในท้องถิ่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาวิชาการ และทำให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 47-48) กล่าวว่า เป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ เสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี

ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้บริการด้านบริการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิทยาการในที่อื่น ๆ และจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติญา ดอนสำราญ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดตั้งชมรมวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาและ กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ การศึกษาความต้องการในด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย และองค์กรอื่นและสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ พบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาในโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อ 3 มีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรในท้องถิ่น และข้อ 2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ตามลำดับ

2.2.12 ด้านการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงาน และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการศึกษาและ ความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ให้ผู้บริหาร โรงเรียนแลครูผู้สอน ได้รับการสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีการประสาน

ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพดังที่ พจนีย์ เทียมศักดิ์ (2543, หน้า 63-64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน พบว่า การเรียนรู้ในระบบโรงเรียนส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นแบบทางเดียว เป็นการเรียนรู้ที่ครูเป็นศูนย์กลางและยึดมาตรฐานเดียวกันที่มีการเรียนรู้แบบลักษณะเดียว แต่บางครั้งการจัดการเรียนการสอนครูได้พยายามสอนจากของจริงหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงส่งผลให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน นอกจากนี้ยังเป็นการนำทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างครู ผู้เรียน และชุมชน การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่ การเรียนรู้แบบนอกห้องเรียนและการเรียนรู้แบบมิตรสัมพันธ์ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่ได้มีการได้ดูจากของจริง ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ การได้สัมผัสของจริง จึงทำให้สามารถเรียนรู้ได้ดีครูในพื้นที่โรงเรียนจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่จะต้องเข้าถึงชุมชน วิธีการสอนก็จะแตกต่างไปจากครูในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ การแสดงความสนทนสนมเหนียวแน่นคุ้นเคยกัน ครูจะทำอะไรชาวบ้านจะร่วมทำด้วยเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ในหมู่บ้านที่มีลักษณะใกล้ชิดผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะ โดยรากฐานแล้วชาวบ้านนาสวนมีสายสัมพันธ์ในท้องถิ่นและภูมิภาคอีสาน ดังนั้นวิถีชีวิตของหมู่บ้านนาสวนจึงมีความรู้สึกร่วมกันและจริงใจต่อกันเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ครูจึงมีความรู้สึกร่วมกันและจริงใจต่อกัน นำเด็กไปเรียนนอกห้องเรียน ทำให้เกิดแบบแผนการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากชีวิตจริงและการเรียนรู้แบบมิตรสัมพันธ์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนางานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ สำรวจและการศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเรวดี ช้อนเพ็ชร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับงานบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า งานบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนางานวิชาการในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางเรียงอันดับความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จึงทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ โรงเรียนทุกแห่งในสังกัดได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา และตรวจสอบคุณภาพจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการปฏิรูปการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยให้มีการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน เป็นสำคัญที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยความคิดสร้างสรรค์และมองการณ์ไกลในการบริหาร โรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันธิดา ผ่านสอน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัจฉรา วีรฤทธิ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสัคนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย 1-3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่ามีสัมพันธ์กันทางบวก ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.785^{**}$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธกานต์ สกุลทอง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอีกทั้งผู้บริหารต้องเน้นและให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) เป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้บริหารศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตร และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนการวัด ประเมินผล ดังนั้น การบริหารวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหาร โรงเรียน ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังที่ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุมนทิรา นิยะมะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยภาพรวมและรายข้อมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรระ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประกอบกับสภาพปัจจุบันบริบทของสังคม ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้นักคลทุกฝ่ายในองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม เป็นผลทำให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิดที่จะนำไปสู่การบริหารยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนสภาพ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ผู้ตามเห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่อยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นการจูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 166) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงานสถานศึกษา (ธงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 410) ดังที่ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูนุช มีหิรัญ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารงานวิชาการที่เน้นกระบวนการบริหารจัดการทุกสิ่งทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังที่จรูณี เก้าเอียน (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาจินต์ จรุงผล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จากการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนา รูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์การทางวิชาการ 2) การวางแผนการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ด้านวิชาการ 5) มุ่งเน้นบุคลากร 6) ระบบและกระบวนการบริหารและ 7) การมุ่งเน้นผลลัพธ์การดำเนินงานวิชาการ โดยผลการตรวจสอบรูปแบบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยสุรศักดิ์ ศิริอุดมโชค (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารวิชาการที่มีต่อผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้าน งานพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านงานนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลาง และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอระหว่างชุดตัวแปรอิสระการบริหารงานวิชาการกับชุดตัวแปรตาม ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน มีชุดที่ส่งผลซึ่งกันและกัน 5 ชุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ .849, .610, .534, .428 และ .379 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการพยากรณ์แบบขั้นตอน โดยการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและปัจจัยการบริหารงานวิชาการเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 53.70 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

5.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่ท่ามกลางความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขัน ยุคของการปฏิรูปการศึกษา และยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นพลังผลักดัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2548, หน้า 92-93) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอำภา ปิยามย์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนิดา นามพร (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กระจุงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสามารถร่วม พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทใน สถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายสู่คุณภาพการเรียนการสอน เป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาดังที่ สัมมา รชนีธย์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัด กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงาน ของทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหาร งานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของอินทอร โควังชัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของ แก่น เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหาร งานวิชาการ โดยรวมร้อยละ 51.20 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_9) สามารถทำนาย ประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลงานการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรมีนโยบายให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจผู้อื่นเพื่อให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจะเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรกำหนดนโยบาย ให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านสุดท้าย ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ฉะนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ เพื่อให้มีการพัฒนางานวิชาการร่วมกัน เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกันในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรพัฒนาให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเน้นพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.5 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจและได้รับการยอมรับจากครูผู้สอน และสามารถทำให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นและมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรมีการติดตามและประเมินผลหลักสูตรของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการ โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งมีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.6 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_{11}) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{17}) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (X_{22}) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_{25}) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 53.70 ฉะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารวางแผนดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.3 ควรศึกษารูปแบบการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.5 ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาไปใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: *คุรุสภาลาดพร้าว*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: *องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: *คุรุสภา*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหาร โรงเรียนใน โครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: *กระทรวงศึกษาธิการ*.
- กัลยา บุตรดีวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี วานิชย์บัญชา. (2544). *การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: *จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). *ผู้นำกับผู้บริหารความเหมือนที่แตกต่าง*. *วารสารวงการครู*, 2(15), 92-93.
- ขนิษฐา สิทธิจินดา. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ขุนชัย ทวยเวียง. (2551). *การบริหารวิชาการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คำมาย บุญสนอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลอย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรูณี เก้าเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จันธิดา ผ่านสอน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลใน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรัชญา ดอนสำราญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิรพิพรรธ ธรรมแท้. (2557). *การบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จินดา อูสมาน. (2549). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียน ในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- จุฑามาส เทพหัสดิน. (2547). *ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุล. (2551). *เปลี่ยนชีวิตคิดเชิงบวก*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- ชยาธิศ กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อนันต์นำวี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชมพูนุช มีหิรัญ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี คงกระพันซ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองพัน เทียงวันนาที. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงหลวงพระบางแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เทอดพงษ์ ผลจันทร์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2542). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิดา นาทรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิดา ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชเนศ ทองน้อย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชงชัย สันติวงษ์. (2542). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชงชัย สันติวงษ์. (2548). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชวัชชัย ขวงคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติ ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิศย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโน กราฟฟิกส์.
- นิรุตติ พลบุตร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ ประสิทธิภาพ ในการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. คุยฉินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนันท์ จันทราลักษณ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ไพฑูริย์ แถบเงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนครเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พจนีย์ เทียมศักดิ์. (2543). *บทความวิจัย เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียนวารสารวิชาการ*.
- พรนภา บุราณมย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พันธกานต์ สกุดทอง. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พีรพรรณ ทองปิ่น. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2550). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน Academic Administration in Basic Education*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มยุรี ถินวัลย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โรงเรียนในเครือมหาไถ่ศึกษาสงฆมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎาภรณ์ ศรีกุล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 20(5), 32.
- รุ่งกานต์ รอดเรือง. (2546). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาการฤๅจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจลน์ โกษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชัน.
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมุทพร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และ ปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สัมมา รชนิษฐ์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุมณจิรา นิยะมะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุรศักดิ์ ศิริอุดมโชค. (2557). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีต่อผลการทดสอบการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ ปิสุโส. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมยศ วิเชียรนิษฐ์. (2545). *การรับรู้และความคาดหวังต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ใน โรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *เอกสารประกอบการด้วยตนเอง หลักสูตรช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อรัญ มุลบุญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อังคณา ทีภูเวียง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงาน ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อัญชรา วีรฤทธิ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อาจินต์ จรุงผล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อินทอร โควังชัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารวิชาการของ โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เฟลด์.
- อุทัยวรรณ โขชื่น. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาวดี เหล่าอรณะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อ่อนดา พรหมมะจิต. (2553). *การศึกษากาการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษานิเทศก์ แขวงไชยะบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาคูศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา บุญสาตร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อำภา ปิยามณั. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิลมาม อาเก็ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (19). The four is transformational leadership. *Journal Of European Industrial Training*, 15(2).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness trough transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bedeian, A. G. (1980). *Organization: Theory and analysis: Text and cases*. New York: The Dryden Press.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Westport, Connecticut: Greenwood.
- Draft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Thomson.
- Dressler, G. (1986). *Organization theory: Integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs. N.J: Prentice-Hall International.
- Dubrin, A. J. (2010). *The principle of leadership* (6th ed.). Rochester: South-Western Cengage Learning.
- Evers, A. S. (1987). Leadership effectiveness of wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 449-A.
- Fernando, B. N. (2005). *Ways forward to achieve school effectiveness and school improvement: A case-study of school leadership and continuing professional development of teachers in Sri Lanka*. Ph.D. thesis, Institute of Education, University of London.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Finklea, C. W. (1997). Principal leadership style and the effective school. *Dissertation Abstracts International-A (CD-ROM)*, 58(6), 1998.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donelley, J. H. (1979). *Organization: Behavior, structure and process* (4th ed.). Texas: Business Publication.
- Gibson, J. L., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes* (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.
- Glickman. (1990). *Supervision instruction: A developmental approach* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human Resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hill.
- Herbert, H. G., & Gullett, C. Ray. (1976). *The management of organizations* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research practices* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). Mc Graw-Hill International Edition 2001.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw- Hill.
- Konle, C. (2007). *An examination of leadership styles of school principal and student effectiveness in Unban elementary school in the state of Ohio*. Ohio: University of Cincinnati.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuhnert, K. W., & Levis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive development analysis. *Academy of Management Review*, 12, 648-657.
- Liu, Ching-Jen. (1985). An identification of principals instructional leadership behaviors in effective high school. *Dissertation Abstracts International*, 34(6), 861-A.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation models viewpoints on Educational and human services evaluation* (8th ed.). Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.

- Morphet, E. L. (1982). *Educational organizational and administration* (4th ed.). Eagle cliffs N.J.: Prentice-Hall.
- Mott, P. (1972). *The characteristics of effective organization*. New York: Herper & Row.
- Mushinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/ Cole.
- Northcraft, G. B., & M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Podgurski, T. P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational Health of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 52(3).
- Reid, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Toward the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure: Design, and applications* (3rd ed.). New Jersey: Perntice-Hall.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and work today: An introduction industrial and organizational psychology* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Seldin, P. (1988). *Evaluating and developing administrative performance*. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. New York: Riley.
- Zamuto, R. F. (1982). *Assessing organizational effectiveness*. New York University Of New York: Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. 2052

ที่ ศธ 6218/ว 1096

วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวกิตติยา บุญแซม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ดร.อุดม รัตนอัมพร โสภณ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/1656

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกิตติยา บุญแซม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ดร.อุดม รัตนอัมพร โสภณ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือหนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย โทร 094-994-0384

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/1657

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกิตติยา บุญแซม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ดร.อุดม รัตนอัมพรโสภณ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อื่นๆ โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ตอนที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ตอนที่ 3 ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ
 2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
 3. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน
 4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับนี้ถือเป็นความลับโดยจะวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวมเพื่อการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกิตติยา บุญแซม

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

ประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านเป็นครูผู้สอนคนหนึ่งในโรงเรียน ขอให้ท่านโปรดพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านได้ดำเนินการจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับพฤติกรรมทางขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ตามระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับและ ได้รับคำชื่นชมจากผู้ปกครอง					
2	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาอยู่ในระดับสูงขึ้น					
3	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงขึ้นได้					
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน ทางวิชา การจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ					
5	นักเรียนมีผลการเรียนในระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียน เป็นที่น่าพอใจและมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม					
6	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม					
7	นักเรียนประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน					
8	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียร และใส่ใจต่อการศึกษา					
9	นักเรียนรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ใน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	สังคมได้อย่างมีความสุข					
10	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน					
11	นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็น และเข้าใจผู้อื่น					
12	นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านความประพฤติและผลการเรียน					
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
13	ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือกันปรับเปลี่ยน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรในระดับสากล					
14	ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและก้าวหน้าเทคโนโลยี					
15	ผู้บริหารและครูผู้สอนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
16	ผู้บริหารและครูผู้สอนได้นำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
17	ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาใน โรงเรียน					
18	ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญห ความขัดแย้งภายใน โรงเรียน					
20	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชน ในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
21	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
22	ผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	และเป็นที่ยอมรับของโรงเรียนอื่น					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ ตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมทางขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ตามระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูผู้สอนใน โรงเรียน					
2	ผู้บริหาร โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความรู้ แก่ครูผู้สอนได้					
3	ผู้บริหาร โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้า ตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้					
4	ผู้บริหาร โรงเรียนมีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตน ในการทำงาน					
5	ผู้บริหาร โรงเรียนใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการยอมรับจากครูผู้สอน					
7	ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถทำให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นและ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	มีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหาร โรงเรียนทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ					
9	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนตระหนักถึงความเชื่อและค่านิยมที่ดี					
	การสร้างแรงบันดาลใจ					
10	ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทิวางไว้					
11	ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถโน้มน้าว และจูงใจให้ครูผู้สอน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี					
12	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
13	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างกระบวนการ ทำงานด้วยความสามัคคี					
14	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
15	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ					
16	ผู้บริหาร โรงเรียนมองโลกในแง่ดี					
17	ผู้บริหาร โรงเรียนมีความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของครูผู้สอน					
18	ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น ใน โรงเรียนทั้งที่มีการปฏิบัติงานหรือไม่มีการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้					
	การกระตุ้นทางปัญญา					
20	ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่					
21	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความรัก ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
22	ผู้บริหาร โรงเรียนเสริมสร้างให้ครูผู้สอนมีความคิดที่เป็นระบบ ในการทำงาน					
23	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการทำวิจัย					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน					
24	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกระตุ้น แนะนำ วิธีการ ในการแก้ปัญหา ที่หลากหลาย					
25	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการสอน ที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอน					
26	ผู้บริหาร โรงเรียนนำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่มาเผยแพร่ อย่างสม่ำเสมอ					
27	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนในโรงเรียน พัฒนาการศึกษารองตนเองในระดับที่สูงขึ้น					
28	การคำนึงถึงความความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายงานและหน้าที่ให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด อย่างเหมาะสม					
29	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการนิเทศติดตาม ช่วยเหลือและให้การแนะนำ แก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนา ตนเองเพื่อความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ของตน					
31	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
32	ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตนต่อครูผู้สอนทุกคน ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
33	ผู้บริหาร โรงเรียนเปิด โอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการวางแผนการทำงาน					
34	ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตนต่อครูผู้สอนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
35	ผู้บริหาร โรงเรียนเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนอง ความต้องการของครูผู้สอนเป็นรายบุคคล					
36	ผู้บริหาร โรงเรียนชื่นชม และยินดีเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ ตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของท่านว่าแต่ละข้อความเกิดขึ้นบ่อยมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับพฤติกรรมทางขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ตามระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ					
2	ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาร่วมกัน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนและ ทำการประเมินสถานภาพของสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบการ วางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
3	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างและหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของโรงเรียน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4	ครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและประเมินผลหลักสูตรของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
6	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และสภาพของผู้เรียน					
8	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการ โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
9	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงานแก่ผู้เรียน					
10	นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ					
11	การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน กำหนดแนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา					
12	ประชุมชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษาให้ครูผู้สอนเข้าใจ					
13	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด					
14	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อตอบสนองต่อจุดประสงค์การเรียนรู้					
15	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ตามสภาพจริง จากการปฏิบัติงานและผลงานอันเป็นที่ประจักษ์					
16	สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมเกี่ยวกับ การดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง					
	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
17	สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา บริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
18	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
19	สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำผลของการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
20	เผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น					
	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
21	ศึกษา และวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ					
22	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้					
23	ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ					
24	ส่งเสริม พัฒนา และจัดหาสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
25	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองจากการเข้ารับการอบรมในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหาร โรงเรียนนิตะติดตาม และประเมินผลการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
27	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น					
28	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ประสานงานและร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้					
29	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานศึกษาอื่น					
30	ผู้บริหาร โรงเรียน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้					
31	ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน					
	การนิเทศการศึกษา					
32	ผู้บริหาร โรงเรียนชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาให้แก่ครูผู้สอน					
33	วางแผน และจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียน					
34	ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการต่าง ๆ โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					
35	ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียน					
36	ติดตาม และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
37	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดระบบนิเทศการศึกษาภายใน และภายนอก โรงเรียน					
38	8. การแนะแนวการศึกษา จัดระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน โดยเชื่อมกับระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้					
39	การดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง และชุมชน					
40	ติดตามและประเมินผลการจัดระบบแนะแนวการศึกษาของ โรงเรียน					
41	ประสาน ร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการแนะแนว การศึกษาภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น					
42	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้างขององค์การ ให้สอดคล้องกับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา					
43	กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของสถานศึกษา					
44	วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และ ความสำเร็จของสถานศึกษา					
45	ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา					
46	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง					
47	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้แก่ชุมชน					
48	เสริมสร้างความคิด และทักษะทางวิชาการแก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น					
49	ส่งเสริมให้ครูผู้สอน บุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการของโรงเรียน					
50	ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน ท้องถิ่น					
	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น					
51	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และองค์กรส่วนท้องถิ่น ทั้งในและนอกเขตพื้นที่					
52	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ					
53	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ภายนอกประเทศ					
	การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
54	ศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการศึกษา และความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
55	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
56	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
16	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความสอดคล้อง (IOC)	
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.78	12.	.73
2.	.82	13.	.71
3.	.73	14.	.78
4.	.65	15.	.69
5.	.83	16.	.79
6.	.85	17.	.76
7.	.80	18.	.81
8.	.83	19.	.85
9.	.85	20.	.81
10.	.87	21.	.83
11.	.75	22.	.80

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ตารางที่ 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.84	19.	.81
2.	.78	20.	.88
3.	.85	21.	.92
4.	.90	22.	.83
5.	.84	23.	.83
6.	.77	24.	.86
7.	.88	25.	.87
8.	.76	26.	.91
9.	.70	27.	.82
10.	.68	28.	.77
11.	.80	29.	.89
12.	.83	30.	.72
13.	.93	31.	.86
14.	.81	32.	.85
15.	.76	33.	.84
16.	.89	34.	.84
17.	.75	35.	.85
18.	.91	36.	.85

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.93	11.	.63
2.	.93	12.	.71
3.	.76	13.	.65
4.	.69	14.	.68
5.	.94	15.	.92
6.	.45	16.	.79
7.	.45	17.	.43
8.	.86	18.	.66
9.	.58	19.	.84
10.	.53	20.	.36

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95