

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2556

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง



บทคัดย่อ
ของ
ทองคำ พิมพา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2556

ทองคำ พิมพ์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87, .83 และ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ
2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีผลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ
3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ
4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN VISON AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SECONDARY SCHOOL'S
ADMINISTRATOR IN ANGTHONG PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2013

Thongkham Pimpa. (2013). *A Study of the Relationship Between Vision and Transformational Leadership and Academic Administration of Secondary School's Administrators in Angthong Province*. Master Project (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Somchai Thepsaeng.

This study aimed to investigate vision, transformational leadership and academic administration of secondary school's administrators as well as their relationship. The subjects consisted of 226 secondary school's administrators and teachers in Angthong province. 5 rating scale questionnaire was administered with reliability of .87, .83 and .85 and then data were analyzed and presented by percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results revealed as follows:

1. Perceived vision of school's administrator as a whole was at a high level. When considered each aspects, it was found that they were at a high level as vision distribution, vision performance, and vision construction, respectively.
2. Transformational leadership of school's administrator as a whole was at a high level. When considered each aspects, it was found that they were at a high level as idealism influence, individuality consideration, inspiration building, and academic stimulation, respectively.
3. Academic administration of school's administrator as a whole was at a high level. When considered each aspects, it was found that they were at a high level as educational innovation and technology development, educational supervision, measurement and learning achievement transformation process, learning development, school quality assurance development, and research and development, respectively.
4. The vision of school's administrator was moderate positive related to academic administration with a statistical significance of .01
5. Transformational leadership of school's administrator was moderate positive related to academic administration with a statistical significance of .01

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัย ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และอาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้ผลงานครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภาก ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้ผลงานครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อาจารย์ ดร.แสวง วิทย์พิทักษ์ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นายประสิทธิ์ สุขขุม ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ทอง “จินดามณี” นายมณฑิธร ดั่งชะเอม รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง และนายสมศักดิ์ สนใจ ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนสตรีอ่างทอง ที่ได้สละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ที่ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ที่ได้ให้การศึกษอบรม และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 20 และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษาและน้อมระลึกถึงพระคุณ มารดา บิดา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าหรือคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแต่พระคุณของบิดา มารดา อีกทั้งคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ทองคำ พิมพา

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 5 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | 10 |
| สมมติฐานการวิจัย | 12 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 13 |
| การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 14 |
| ประวัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 14 |
| บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 15 |
| คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 16 |
| ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 17 |
| ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 19 |
| ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง | 21 |
| แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | 22 |
| ความหมายของวิสัยทัศน์ | 22 |
| ความสำคัญของวิสัยทัศน์ | 23 |
| แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | 23 |
| หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 32 |
| ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 32 |
| ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 34 |
| องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 37 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามตัวแปร 4 ด้าน | 40 |
| การบริหารงานวิชาการ | 44 |
| ความหมายของการบริหารงานวิชาการ | 44 |
| ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ | 45 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------------|
| 2 (ต่อ) | |
| ขอข่วยการบริหารงานวิชาการ | 46 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 60 |
| งานวิจัยในประเทศ | 60 |
| งานวิจัยต่างประเทศ | 67 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 71 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 71 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 72 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 72 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล | 73 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 74 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 75 |
| สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 75 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 75 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 76 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 94 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 94 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 94 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 95 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 95 |
| การจัดกระทำและและการวิเคราะห์ข้อมูล | 95 |
| สรุปผลการวิจัย | 96 |
| อภิปรายผล | 96 |
| ข้อเสนอแนะ | 99 |
| บรรณานุกรม | 101 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--------------------------------|------|
| ภาคผนวก | 113 |
| ภาคผนวก ก | 114 |
| ภาคผนวก ข | 131 |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ | 133 |



บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 72 |
| 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองโดยรวม | 76 |
| 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ ภัยด้านและรายข้อ | 77 |
| 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ภัยด้านและรายข้อ | 78 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ภัยด้านและรายข้อ | 79 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อ่างทอง โดยรวม | 80 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อ่างทอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภัยด้านและรายข้อ | 81 |
| 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อ่างทอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภัยด้านและรายข้อ | 82 |
| 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อ่างทอง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภัยด้านและรายข้อ | 83 |
| 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภัยด้านและรายข้อ | 84 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม | 85 |
| 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รายงานด้านและรายชื่อ | 86 |
| 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน รายงานด้านและรายชื่อ | 87 |
| 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รายงานด้านและรายชื่อ | 88 |
| 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รายงานด้านและรายชื่อ | 89 |
| 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการนิเทศการศึกษา รายงานด้านและรายชื่อ..... | 90 |
| 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รายงานด้านและรายชื่อ | 91 |
| 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง | 92 |
| 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง | 93 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|----------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดการวิจัย | 12 |
| 2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ | 27 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน มาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้ คือ มีความรู้เป็นฐาน ที่เรียกว่า “สังคมฐานความรู้” นั่นคือ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ที่เคยมีลักษณะของสารสนเทศคืออำนาจ มาเป็น “ความรู้คืออำนาจ” (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. 2550: 1) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยจิตสำนึกใหม่ที่มีคนเป็นศูนย์กลางแบบบูรณาการ ต้องจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนโดยรวม เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกัน มีเอกภาพในความหลากหลาย จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน จิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไว้วางใจกัน จิตสำนึกในการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ (ประมวล ศรีขวัญใจ. 2550: 1) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการทุกอย่างที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัยและคุณสมบัติทางกายภาพต่างๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของประเทศ (ธร สุนทรายุทธ. 2550: 4)

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตในรูปแบบเดิมได้ เราต้องคิดออกจากกฎเกณฑ์เดิมๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ๆ และเข้าใจสภาพการแข่งขันยุคใหม่ที่มีความรวดเร็ว อันเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของแนวคิดระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ชนะและผู้แพ้อองค์กรจำนวนไม่น้อยที่ต้องล้มเหลว เพราะขาดการเปลี่ยนแปลงและในขณะเดียวกันองค์กร จำนวนไม่น้อยที่ประสบผลสำเร็จ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามความคิดในการทำงาน รวมทั้งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย เพราะกรอบความคิดในการบริหารแบบเดิม ไม่สามารถสร้างพลังในการแข่งขันได้ ดังนั้นหน่วยงานทางราชการ จะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันในระดับโลกได้ (วสันต์ ลาจน์ทีก. 2548: 1)

การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ต้องให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมต่างๆ เพื่อความอยู่รอด ความพร้อมและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความรู้จึงเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์จากการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน เพื่อการอยู่รอดและสามารถที่จะแข่งขันได้ ทุกองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความรู้ (สิรินธรา คงอ้วน. 2552: 2) ดังจะเห็นได้จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้

ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

คุณภาพของคนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด การที่จะพัฒนาตนเองได้ จำเป็นต้องมีกระบวนการของการพัฒนา ถ้ามองว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพื่อให้สมบูรณ์ทั้งความรู้ ความสามารถ คุณธรรม พัฒนารอบด้าน ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ กิจกรรมที่สังคมใช้พัฒนาสมาชิกของสังคมได้คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน. 2551: 44) สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยกำหนดพันธกิจ 4 ด้าน คือ การพัฒนาคน การสร้างเศรษฐกิจ การสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาธรรมาภิบาลในระบบบริหารจัดการประเทศ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพคน พัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน รักษาฐานทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมและพัฒนาระบบ ธรรมาภิบาลทั้งของภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ ทั้งในระดับการปฏิบัติและระดับนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 53 – 54)

การพัฒนาคนในประเทศจะสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546: 50) การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หรือคนเป็นสิ่งที่มีความเห็นทรัพยากรอื่นใด คนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน ปัจจัยที่สำคัญยิ่งและมีผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์การมากที่สุดประการหนึ่งก็คือ ผู้นำขององค์การ เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นผู้ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่จะทำให้สมาชิกเกิดความพอใจในองค์การนั้น และเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลงานขององค์การอีกด้วย ผู้นำซึ่งเป็นหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้งานสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และหัวหน้างานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้น จะต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขององค์การใดสามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ รวมทั้งสามารถทำให้สมาชิกในองค์การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่ และมีการประสานงานกันอย่างดีในองค์การแล้ว ก็แสดงว่า ผู้นำองค์การนั้นมีภาวะผู้นำ (Leadership) สูง ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำขององค์การใดไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ หรือสามารถทำให้สมาชิกในองค์การร่วมแรงประสานงานกันได้แล้ว ก็แสดงว่าผู้นำขององค์การนั้นเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำต่ำ ดังนั้นองค์การใดที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต่ำ ผลงานก็จะไม่ดีและไม่มีความเจริญก้าวหน้า องค์การนั้นก็ค่อยๆ เสื่อมโทรมลงและอาจสลายไปในที่สุด (พัฒน์นิจ โทณูจนาท. 2542: 6 – 8)

แรมเซย์ และ คลาด (มารศรี สุธานี. 2540: 1 – 2; อ้างอิงจาก Ramsay; & Clark. 1990: 1) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ไม่มีโรงเรียนใดสามารถสร้างสรรค้ให้เจริญก้าวหน้าได้ หากผู้บริหาร

ปราศจากวิสัยทัศน์ และไม่มีโรงเรียนใดสามารถดำรงรักษาความเป็นโรงเรียนที่ดีไว้ได้ หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้มีวิสัยทัศน์ จะไม่มีความต้องการเพียงเพื่อดำรงรักษาสถานภาพขององค์กรเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไว้เท่านั้น หากแต่ จะมุ่งแสวงหาวิถีทางปฏิบัติที่จะนำองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีกว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต

นอกจากนี้การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ยังทำให้ผู้นำมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและ แนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่มีความหมาย และ ยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อย่างเป็นพิเศษกว่าธรรมดา จาก ขอบข่ายของงานวิชาการดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานวิชาการ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานของผู้บริหารจะต้อง มีสายตาวัดไกล รั้งมาก เห็นมาก ศึกษาและเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งการแข่งขัน ที่มากขึ้น บุมเบิร์ก และ กรีนฟีลด์ (มาร์ศรี สุธานี. 2540: 2; อ้างอิงจาก Blumberg; & Greenfield. 1986: 228)

ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่รับรู้ได้เห็นไม่เพียงแต่เห็นมาก แต่อยู่ ที่การเห็นอย่างฉลาด ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ขณะดำรงตำแหน่งจะยึดเป้าหมายสุดท้ายในใจเสมอ ผู้บริหาร ต้องมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่เพื่อนร่วมงาน และคณะทำงานเพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้น ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทางด้านทักษะ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะให้งานต่างๆ เกิดผลสำเร็จขึ้น โดยเฉพาะงานด้านวิชาการจะสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องมองเห็น ความสำคัญของงานวิชาการอันดับแรก รวมทั้งควรมีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกลในการบริหารงานวิชาการ จึงจะทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการและทันสมัยในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2539: 12)

ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของ ผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และ ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำ มีความสำคัญ จึงมีแนวคิด และ การศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของ การเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้าง

พลังจูงใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 2 – 3)

ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ ขณะที่ พรนพ พุกะพันธ์ (2544: 63) ให้แนวคิดว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตนอย่างหนอน เอากาย ใจ และสมอง เข้าสัมผัสสามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงาน และแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมองอำนาจเป็น รวมทั้งผลการปฏิบัติการเข้าใจบริบทอันหลากหลายในสังคม และบริหารกิจการเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางที่มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก โดยเลือกเดินตามทางที่มีอุปสรรคน้อยที่สุด (นิตย สัมมาพันธ์. 2546: 31)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 25) นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ระดับโลก ชาติ และท้องถิ่น (สงวน รัมพงค์; และ นิตยา รัมพงค์. 2541: 83) ในระดับองค์กรมีการยอมรับ ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหาร (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2545: 10)

นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ หรือยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

เลทวูด และ เจนท์ซี (สุรชิน วิเศษลา. 2549: 25; อ้างอิงจาก Leithwood; & Jantzi. 1996: 510) ได้อธิบายว่า ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับ และกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ ขององค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้

ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำ

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารยุคใหม่ที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดีนอกจากจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ความสามารถในการบริหารงานด้านอื่นๆ ก็ต้องมีด้วย โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยเฉพาะ การบริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก เพื่อนำองค์กรหรือสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางที่ถูกต้อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542: 1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารว่า ผู้บริหาร เป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ เพราะงานวิชาการในสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจสำคัญ โดยผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบวางแผนงานทุกระดับ ตั้งแต่งานวิชาการจนถึงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ซึ่งกล่าวได้ว่า เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

จากหลักการและเหตุผล สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ และมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้ทันต่อความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้บริหารควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถทางการบริหารมาบริหารโรงเรียนและจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับภาวะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับการบริหารงานวิชาการ ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารงานวิชาการ และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงาน ด้านวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทองต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยใช้คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 32) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ 12 งาน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา 6 งาน คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2555 จำนวนครู 490 คน และผู้บริหารจำนวน 64 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างครู 200 คน และผู้บริหาร 26 คน รวมทั้งสิ้น 226 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารเพื่อเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะตัวแปรที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 6 ด้าน มาศึกษาเท่านั้นตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ได้แก่
 - 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่
 - 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.2 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 3.5 การนิเทศการศึกษา
 - 3.6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. **วิสัยทัศน์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.1 **การสร้างวิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความฝันที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน ี่มีความเป็นเลิศในอนาคตโดยต้องอาศัยทักษะ การเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียน จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรในโรงเรียน สถานที่ ทรัพยากร เวลา ให้มีความสอดคล้องกันประสานความร่วมมือภายในโรงเรียนเพื่อช่วยระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา

1.2 **การเผยแพร่วิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อให้คณะครูได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด มีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน โดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

2.4 การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีส่วนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

3. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

3.1 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2 การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่จะ ทำให้ทราบว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงเรื่องใด การวัด เป็นกระบวนการกำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสิน หรือสรุปคุณลักษณะของผลการวัดตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้ สถานศึกษา สามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และ/หรือจากการประกอบ อาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ คือ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่ เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผล โดยเส้นการ ประเมินผลตามสภาพจริง จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร จัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมมือ ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจน การเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

3.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริม ให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

3.5 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษาแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียน ตลอดจนสภาพ การเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

3.6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา การดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งมอบหมายงานในสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายต่างๆ ที่สังกัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่สังกัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน

6. โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีที่ตั้งอยู่ในสังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสตรีอ่างทอง โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม โรงเรียนบางเสด็จวิทยา โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง โรงเรียนราชสถิตย์วิทยา โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตตามณี” โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยากูมิ” โรงเรียนวิเศษไชยชาญวิทยาคม โรงเรียนไผ่วงวิทยา โรงเรียนสามโก้วิทยา โรงเรียนแสวงหาวิทยา โรงเรียนรั้วหว่าวิทยา โรงเรียนป่าโมกซ์วิทยา และโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ บรอน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538: 4; อ้างอิงจาก Braun, 1991) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถมองเห็นภาพของโรงเรียนในอนาคตที่จะนำโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จไปสู่เป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะการบริหารโรงเรียนมีกิจกรรมและขอบข่ายงานที่กว้างขวาง ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการให้โรงเรียนเป็นไปในอนาคต ดังที่ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984: 7) เสนอแนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถเลือกเน้นความสนใจในสิ่งที่เป็นความสำคัญ และค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งจะแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูด ดังนั้นสมาชิกในโรงเรียนก็มีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน และทุกคนจะปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยใช้แนวคิดของเบสและโวลีโอ (Bass; & Avolio. 1994: 2 – 6) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง ให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม โดยแบ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้อาศัยคู่มือการบริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. 2548: 29; อ้างอิงจาก กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 32) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ 12 งาน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา 6 งาน คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ซึ่งสามารถเขียนเป็นภาพประกอบการวิจัยดังนี้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ

1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 ประวัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.4 ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.6 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์
 - 2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์
 - 2.3 แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.3 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน
 - 3.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 3.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 3.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 3.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การบริหารงานวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ประวัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นกำเนิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และปฏิรูปการเรียนการสอนหลายเรื่อง โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับผลพวงจากการปฏิรูปการศึกษาโดยตรง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการการศึกษาของนักศึกษาของนักเรียนเกิดขึ้น ณ โรงเรียนและท้องถิ่นที่อยู่อาศัยเพราะการศึกษาเกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ ตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดชีพ โดยใช้รูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย (ธีระ รุญเจริญ. 2546ก: คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิ และเสรีภาพ ด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335 (3) ได้กำหนดให้รัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย”

เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็นหน่วยงานที่จะต้องมารวมกันเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 12 ปี (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: ออนไลน์)

การจัดระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จัดตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 วรรคสอง และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 การศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็นสามระดับ ดังนี้

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคม

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็นสองระดับ ดังนี้

3.1 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการความสนใจและความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพตลอด จนสามารถในการประกอบอาชีพตามสมควรแก่วัยโดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

3.2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อ หรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

ข้อ 2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามข้อ 1 (3) (ข) แบ่งเป็นสองประเภทดังต่อไปนี้

1. ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

2. ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นการกำลังแรงงานที่มีฝีมือ หรือศึกษาต่อในระดับอาชีพขั้นสูงต่อไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 4 – 23)

1.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่น ในชุมชน และท้องถิ่น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และตามที่กฎหมายกำหนด

1.3 คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 2; และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546: 1)

1. สถานศึกษามีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนด ในระดับชาติ เป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานที่รองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษา มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตัวเอง อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบรวมหรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ ในการบริการงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่ศึกษาสถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางหลัก

ในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ ผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่างๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียว

1.4 ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 2 ลักษณะ คือ ภารกิจที่ต้องร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการเอง ดังนี้ (สำนักปฏิรูปการศึกษา. 2545: 6)

1. ภารกิจที่ร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.1 ให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก

1.3 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

1.4 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. ภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเอง (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546: 10)

2.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.1.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

2.1.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้ สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

2.1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง วิทยาการประเภทต่างๆ

2.1.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.1.7 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของ ผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้ วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

2.2 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจน เพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในส่วน ที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิก ที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2.3 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัด การศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

2.4 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริม ให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

2.5 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา

2.6 มุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดจำกัดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.7 สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่โดยตรง ในการสืบทอดและสืบสาน วัฒนธรรมสังคมให้แก่เยาวชน

1.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) ได้กล่าวถึงการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละด้านมีขอบข่ายงาน และภารกิจ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้ถึงสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่ให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน วัตถุประสงค์ ประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมี คุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็น อิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพ ที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้และผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบอาชีวศึกษา
- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 การศึกษาส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16 งานประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น
- 4.17 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
- 4.18 งานบริการสาธารณะ
- 4.1.9 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

1.6 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ได้รับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา สู่มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ภายในปี 2558”

พันธกิจ (Mission)

เร่งพัฒนาการจัดการศึกษามัธยมศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ด้วยการบริหารจัดการตามแนวทางกระจายอำนาจ และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานระดับสากล
2. ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ สู่มาตรฐานระดับสากล
2. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ส่งเสริม ขยายโอกาสทางการศึกษาได้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามสมรรถนะจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. พัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพ ระบบบริหารจัดการมัธยมศึกษา เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. 2555: 4 – 7) ประกอบด้วย 14 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนสตรีอ่างทอง
2. โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม
3. โรงเรียนบางเสด็จวิทยา
4. โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง
5. โรงเรียนราชสถิตย์วิทยา
6. โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี”
7. โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยาภูมิ”
8. โรงเรียนวิเศษไชยชาญวิทยาคม
9. โรงเรียนไผ่วงวิทยา
10. โรงเรียนสามโก้วิทยา
11. โรงเรียนแสวงหาวิทยา
12. โรงเรียนริ้วหว้าวิทยา
13. โรงเรียนป่าโมกข์วิทยา
14. โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ดี ควรจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้หลายลักษณะด้วยกัน ดังนี้ พัฒนิจ โกญจนาท (2542: 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

ประชุม โปธิกุล (2542: 22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้ เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร

มารศรี สุธานี (2540: 17) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย และความเป็นไปได้ขององค์กรนั้นๆ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 3) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคตที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสามารถจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538: 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยอธิบายว่า วิสัยทัศน์ เป็นเหมือน มัคคุเทศน์หรือแผนที่ทางหลวง (มารศรี สุธานี. 2540; อ้างอิงจาก Sheive; & Schoenheit. 1987; Davis; & Thomas. 1989; Helligel; & Slocum. 1989)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้อาจมีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2538: 17) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล การมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก ผูกพัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2538: 17) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ควรประกอบด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร

2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. น่าเชื่อถือ

4. โน้มน้าวจิตปฏิบัติ

5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ

7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์กรมีความชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นภาพในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้และต้องสอดคล้องกับบริบท และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ

2.3.2 กระบวนการของวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538: 24) อธิบายว่า วิสัยทัศน์มีกระบวนการอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การสร้างภาพที่ควรจะเป็น การสื่อสารภาพที่คิดได้ การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติ หรือเรียกว่าการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ

ทั้งนี้ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538: 23) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

1. มีความสามารถของสมองที่จะคิดคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ จำเป็น

2. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้

3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย

4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุนริเริ่มให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ ไวต่อสิ่งใหม่ๆ อย่างพิถีพิถัน

5. ไม่ยึดมั่นถือมั่น สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ให้บังเกิดผลสูงสุด และเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่

6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

2.3.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organization vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางองค์กรเป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อมจุดๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะ และทรัพยากรต่างๆ

4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำ วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า

2.3.4 มิติของวิสัยทัศน์

การที่จะนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้นจะต้องมีการวางแผนในภาพรวมขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูล สภาพแวดล้อม และต้องอาศัยผู้นำองค์กรและบุคลากรในองค์กรที่มีความเข้าใจในกระบวนการ การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังที่ บรอน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538: 9 – 10; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 26) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์นั้นมีอยู่ด้วยกัน 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในแต่ละมิติไว้ดังต่อไปนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องกำหนด และสร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพราะโรงเรียนก่อตั้งขึ้นมาเพื่อสร้างอนาคตให้กับเด็กนักเรียนไม่ใช่อยู่เพื่อ

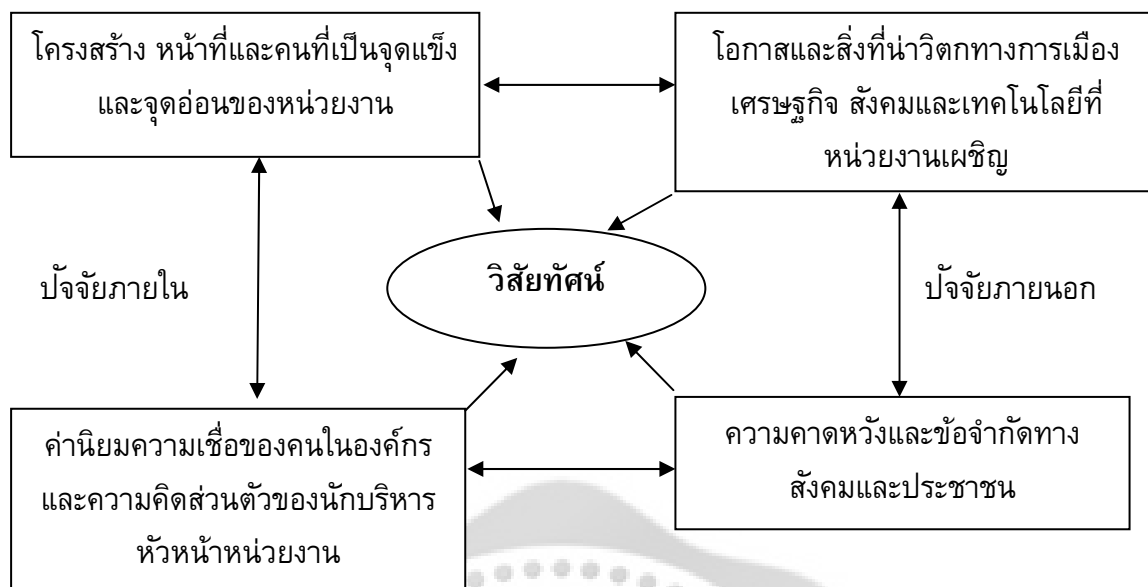
วันนี้เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านเสนอความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

เอลลิส และ โจสลิน (Ellis; & Joslin. 1990: 5) ได้เสนอความเห็นว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใดบ้าง

แอดมินิสเตอร์ (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544: 20 – 21; อ้างอิงจาก Administrator. 1994: 95 – 97) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นว่า ในอนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไร บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นและช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายนั้น ช่วยบุคคลที่ล้มเลิกไม่กล้าตัดสินใจกลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการยอมรับและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรสร้างวิสัยทัศน์ให้มีขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ของหน่วยงาน ถึงลักษณะของหน่วยงาน ซึ่งจะพิจารณาได้จากการจัดองค์กร
2. เข้าใจถึงหน้าที่หลักของหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รอง เพราะจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองก็ควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ
3. ค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงานทุกหน่วยงานจะมีจุดแข็ง คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และจุดอ่อน คือ ปัจจัยที่บั่นทอนความสำเร็จของหน่วยงาน
4. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน
5. กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็น โดยการนำเอาข้อมูลมา กำหนดโครงสร้างขององค์กร ความต้องการของคนในหน่วยงาน จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงาน วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานแล้วนำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์
6. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจน จะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และสังคม จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

จากแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็นของหน่วยงานตามแนวคิดของ แอดมินิสเตอร์เตอร์ (Administrator. 1994: 96) ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์

ที่มา: บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

พิชัย ลีพิพัฒนไพบูลย์ (2538: 51 – 57) ชี้แจงว่า วิสัยทัศน์ต้องใช้หลักของ กระบวนการ (Process) เป็นตัวแบบเสนอ ไม่ใช่เหตุการณ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดโดยให้ทุกคนมีส่วน เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการร่าง และทบทวนกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์มีการกำหนด วิธีการในการรวบรวมข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและบุคคลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง วิสัยทัศน์ รวมทั้งมีการทบทวนและแก้ไขข้อความที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538: 25 – 27) อธิบายว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยของเวลา สามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้ 2 ทาง คือ

1. สร้างโดยคิดใคร่ครวญโดยสืบค้นกับสภาพปัจจุบัน เป็นการสืบค้น ทำ ความเข้าใจกับสภาพที่เป็นอยู่ศึกษาแนวทางปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ ดังนี้

1.1 การมองประสบการณ์ในอดีต แล้วถามตัวเองว่า สภาพองค์กรที่เป็น อยู่ในปัจจุบันว่า มีอะไรบ้างที่ทำให้ขุนเคืองใจมากที่สุด เมื่อคนทำงานได้ไม่ดีแล้วเกิดอะไรขึ้น ผล ปรากฏตรงตามเป้าหมายที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด เมื่อทราบแล้วก็พึงหาแนวทางแก้ไข

1.2 เชิญบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กรมาร่วมประชุมแล้วให้เขียน 10 รายการ แต่ละคนไม่พึงประสงค์กับองค์กร และอีก 10 รายการที่ผู้เข้าประชุมคิดว่า เป็นลักษณะที่ดีขององค์กร ข้อมูลที่ได้รับจะช่วยส่องทาง สู่วิสัยทัศน์ที่พึงกำหนดขึ้น

1.3 ทำให้วิสัยทัศน์กระจายเป็นระยะๆ อาจทำได้โดยการจัดสัมมนา 2 – 3 วัน กับผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาข้อมูลรายละเอียดเพื่อช่วยขัดเกลาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม

1.4 วิสัยทัศน์เกิดได้จากการสดับรับฟังความคิดเห็น คำพูดของคนอื่น จากภูมิปัญญาของผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ แม้กระทั่งจากการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างโดยการสังเกต ประเมิน คาดคะเนอนาคตอาจทำได้ 2 วิธี คือ

2.1 อภิปรายวางแผนอนาคตขององค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว หลายๆ ทาง พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและอาจเกี่ยวข้องข้าม คือ ปัจจัยลักษณะเด่นขององค์กรปัจจัยที่ถือว่าเป็นจุดด้อยขององค์กร ปัจจัยที่ถือว่าเป็นตัวคุกคามต่อเสถียรภาพการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรเมื่อได้ทั้ง 4 หมวดปัจจัยแล้ว ทำอย่างไรที่จะพลิกผันจุดด้อยให้เป็นจุดเด่น ปัจจัยคุกคามให้กลายเป็นโอกาส

2.2 พิจารณาจากความไม่ต่อเนื่องของความโน้มเอียงที่ปรากฏในแต่ละช่วงเวลา โดยที่พิจารณาจุดหักเหหรือความเปลี่ยนแปลง แล้วปรับกระบวนการ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการคิดใหม่ การทำใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ จึงได้แนวทางแก้ไขการดำเนินการในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่เป้าหมายของภาพองค์กรในอนาคตได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 4) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างไรนั้น จะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่คืออย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

มารศรี สุธานี (2540: 34 – 35) อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 13) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ควรกำหนดขึ้นโดยผู้นำ (Leader initiated) มิได้กำหนดโดยกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำที่ดีต้องรู้จักสนทนาและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแล้วนำมาพิจารณาว่า โลกปัจจุบันเป็นเช่นไร นำข้อมูลผนึกเข้าเป็นวิสัยทัศน์ แล้วหาวิธีการที่จะมุ่งสู่สภาพที่ควรจะเป็นหรือวิสัยทัศน์นั้น ในการสร้างวิสัยทัศน์จำเป็นต้องคำนึงถึงศีลธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีทิศทางที่จะมุ่งไปมีความถูกต้อง มั่นคง นำความรุ่งเรืองมาสู่ชีวิตหรือองค์กรนั้นๆ วิสัยทัศน์เป็นการมองภาพแห่งอนาคต หรือวิสัยทัศน์นั้นทำให้ชีวิตมีความหมาย มีพลังที่จะก้าวไปสู่จุดหมายที่

มุ่งหวังไว้

สุเทพ เชาวลิท (2541: 51) กล่าวว่า ตัวแปรสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) อันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดแปลกใหม่ คิดเหนือผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพ และคิดสู่ความสำเร็จเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่การบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้ผู้บริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม

พัฒน์จิ โกฎจนาท (2542: 23 – 26) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการสำหรับการสร้างแนวทาง หรือภาพที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในประกอบกัน
2. การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ
3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำท่าย มุ่งอนาคต มั่นคง ปราศรณชาติที่จวบจรลุให้ได้
4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความฝันที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน ความเป็นเลิศในอนาคตโดยต้องอาศัยทักษะ การเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียน จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรในโรงเรียน สถานที่ ทรัพยากร เวลา ให้มีความสอดคล้องกันประสานความร่วมมือภายในโรงเรียนเพื่อช่วยระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในแต่ละองค์กร เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเผยแพร่ ทำความเข้าใจกับสมาชิกในองค์กรได้รับรู้ ให้มีส่วนร่วมและรับวิสัยทัศน์นั้น ไปเป็นแนวปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

ซีฟ และ โชนเฮทท์ (Sheive; & Schoenheit. 1987: 101) ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนี้จะได้ผล จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร และเป็นผู้มีวิาทศิลป์
แบร์ และคนอื่นๆ (Beare; et al. 1989: 120 – 121) ได้กล่าวถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยทางการพูด ทั้งทางปากเปล่า และโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับหรือกับตัวสมาชิกในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร

2. โดยการกระทำ การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยียน การเลือกเน้นสนใจ สิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ รวมถึงตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัลด้วยคำพูดหรือการกระทำของผู้นำที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกอื่นๆ ขององค์กร อาจเป็นคำพูดง่ายๆ แสดงความขอบคุณ ค่ายกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

มาร์ศรี สุธานี (2540: 36) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สามารถสื่อให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

ประชุม โปธิกุล (2540: 25) ได้อธิบายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนอกจากจะใช้วิสัยทัศน์กำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว ผู้บริหารต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

พัฒน์ โภจนาท (2542: 24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการใช้สื่อต่างๆ ผ่านทางคำพูดสิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อให้คณะครู ได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การดำเนินการในองค์กรใดๆ ก็ตามแม้จะมีโครงการแผนงานที่ดีเยี่ยมหากขาดการนำไปปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดผลใดๆ ในทำนองเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบแล้วก็ตาม หากขาดแนวทางหรือวิธีการที่จะส่งเสริมให้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ย่อมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ จึงสมควรที่จะศึกษาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

เทรทโทแวน (Trethowan. 1991: 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดี ผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน
2. พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก
3. จัดโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. จัดหางบประมาณสนับสนุน

5. มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก
6. อย่าพูดในสิ่งที่ไม่เป็นความจริง เพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงใจกับสมาชิกทุกคน

บัท (Butt. 1993: 746 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมในการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ดังต่อไปนี้ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 4) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ

มารศรี สุธานี (2540: 38) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของโรงเรียน มีการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับครู รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ ดังพฤติกรรมต่อไปนี้

1. ตั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้
2. ให้สมาชิกมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
3. ให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์และคุณค่าที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลง
4. มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกทุกคน
5. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น
6. ศึกษาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร
7. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน
8. ผู้บริหารต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอน
9. มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด
10. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูอย่างเหมาะสม

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 19) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ใช้อย่างได้ผลจะต้องครอบคลุมทุกเรื่องอย่างละเอียดโดยต้องกำหนดให้รู้ว่า ใคร (Who) ทำอะไร (What) ทำเมื่อไร (When) ทำไมจึงทำ (Why) และต้องทำอย่างไร (How) ดังนั้นการจะให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างได้ผลจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ให้ทุกคนรู้ว่าตัวเองมีความสำคัญอย่างไรที่จะมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางนั้น ทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจกัน มีความมุ่งมั่นทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่วางไว้

มนตรี ศุภภาพ (2541: 7) กล่าวว่า ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างแต่ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีศิลปะของการคาดการณ์ไปในอนาคต พร้อมทั้งมียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่วแน่ไว้รองรับ

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบ โดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2544: 60) ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาค้นคว้า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2546: 44) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร หรือมาจากภายนอกองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปกติตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจจะเป็นผู้ที่มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบหลายอย่างด้วยกันคือ อาจจะเป็นทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ผู้เจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ และเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการของแต่ละองค์กรว่าต้องการให้เขาแสดงบทบาทและหน้าที่ใดเป็นสำคัญ

ยุศ รักไทย (2546: 93) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น และอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

วินิจ เกตุขำ (2546: 327; อ้างอิงจาก Razik; & Swanson. 1995) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจ จนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญและคุณค่า ผลงานและแนวทางการทำงานให้สำเร็จ ชักจูงให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีมและองค์กรเป็นหลัก และต้องเปลี่ยนระดับความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow's Theory) ให้สูงขึ้น และขยายวงกว้างขึ้นด้วย ดังนั้นผู้นำเชิงปฏิรูป จึงเป็นเสมือนผู้จุดประกายแรงผลักดันให้หลอมรวมสมาชิกให้มองเห็นประโยชน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนให้มีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำใช้ความสามารถเฉพาะตัวเข้ามาช่วยมากกว่าการใช้การบังคับบัญชาตามสายงาน และภาวะผู้นำแบบนี้ต้องช่วยให้ทุกฝ่ายทุ่มเท

หัวใจ (heart) และ จิตใจ (mind) ในการทำงานอย่างละเท่าๆ กัน

วันชัย ชงชัย (2547: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง เป็นผู้นำที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมโดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ร่วมงาน ผู้ตาม และองค์กร ตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น

ขณะ พงศ์สุวรรณ (2548: 7) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์กร

แบสส์ (แคทลียา ศรีใส 2548: 27; อ้างอิงจาก Bass. 1985: 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำคัญในความสำเร็จ คุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์กร นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

สุชาติ รังสินันท์ (2550: 114) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ต้องทำงานร่วมกับบุคคล และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ

กนกรรณ วิเชียรเขต (2551: 28 – 29) ได้สรุปและให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 17 – 18) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

วสิรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552: 18) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จน

ส่งผลให้ผู้ร่วมงานอยากจะเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงาน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญาหรือการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

สุพานี สฤษฏีวานิช (2552: 258) ได้ให้ความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้น ให้ประสบความสำเร็จ

ไมตรี คงนุกูล (2553: 31) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ว่าหมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่าและสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็นและให้การรับฟังอย่างทั่วถึง ทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง

ณัชฎานุช สุตชาติ (2553: 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนัก ใฝ่การกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิมประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเพื่อการปฏิรูปในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้บริหารคือผู้ที่ทำงานประจำให้ถูกต้อง ในขณะที่ผู้นำคือผู้ที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมโดยการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ควรทำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดการเริ่มต้นและยืนหยัดมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2551: 85)

ในยุคนี้วงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลต่อองค์กร ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนา

สมรรถนะและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของพนักงานทุกๆ คน ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำ ในที่นี้จะหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ได้ (สมชาย นำประเสริฐชัย. 2553: ออนไลน์)

ก่อนจะมาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max, Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมา ในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้น เกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่างๆ อย่างมาก และผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยูล์คและ ฟลิท (จาร์จวอร์ดน ชุณหวรานนท์. 2545: 14; อ้างอิงจาก Yukl; & Fleet. 1992: 173 – 187)

แบสส์ (ขวัญชัย จะเกรง. 2551: 19 – 20; อ้างอิงจาก Bass. 1985: 12) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น แบสส์ เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสส์ (Bass) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงของจริยธรรมคือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมีเนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini) 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ (House) และคอนเกอร์ และ คานันโก (Conger; & Kanungo) กล่าวว่า การสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์ บางงานวิจัยของ แบสส์ (Bass) จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้นมาคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์นส (Burns) ในปีค.ศ. 1987 และ แบสส์ (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎี ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎี ด้วยคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass)

การศึกษาระยะต่างๆ ของภาวะผู้นำ (ธวัชชัย หอมยามเย็น. 2548: 45 – 48; อ้างอิงจาก Yukl. 1994) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ระยะเวลาภาวะผู้นำ (Trait Phase) โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนคริสต์ศักราชจนถึงปี 1940 เป็นระยะที่พยายามศึกษาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งทฤษฎี นี้ได้แนวทางมาจากทฤษฎี มหาบุรุษ (Great Man Theories) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งเชื่อว่า ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ จึงเกิดแนวคิดว่า ผู้นำต้องมีลักษณะพิเศษกว่าคนอื่น ซึ่ง Stodgily ได้รวบรวมงานวิจัย 163 เรื่อง โดยสรุปว่า ผู้นำมีคุณสมบัติดังนี้ มีสติปัญญา บุคลิกดี กระตือรือร้น ซื่อสัตย์ เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถทำงานสำเร็จ มีความรับผิดชอบ ริเริ่ม เอาชนะอุปสรรคได้ มนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น และได้นำผลการวิจัยในช่วงปี 1945 – 1970 ไปวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ พบว่า ผู้นำมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ตรงที่มีทักษะ ดังต่อไปนี้ คือ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการจัดการ และทักษะทางด้านสติปัญญา จากการศึกษาทำให้รู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขึ้น แต่ไม่สามารถค้นหา ลักษณะ ที่จะรับประกันความสำเร็จของผู้นำได้ การศึกษาต่อมาจึงมุ่งสู่ลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

2. ระยะเวลาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Phase) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำใน ระยะนี้คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีพฤติกรรม 2 ชนิด ผู้นำมุ่งงาน (Initiating Structure) และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) โดยผู้นำมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และชี้แจงกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หรือแบบมุ่งคนคือ การที่ผู้นำปฏิบัติตามด้วยท่าที่เป็นมิตรและให้การสนับสนุนแสดงความเอาใจใส่และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก (Yukl. 1994) โดยนักวิจัยได้วินิจฉัยพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic) จะใช้รูปแบบการชี้นำมีการควบคุมสูง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้ตาม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ไม่เน้น การใช้อำนาจ และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez faire) จะให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตาม และไม่ได้สั่งงานบางครั้งจะทำให้กลุ่มเสียเอกภาพ สมรรถนะการผลิตต่ำ

3. ระยะเวลาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Phase) ในระหว่างปลายปี ค.ศ. 1940 มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อย่างกว้างขวางและได้เสนอให้เห็นว่า การแสดงลักษณะ

ของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลหนึ่งอาจจะเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่ง และจะเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีเฮอริเชย์ และ แบลนชาร์ด (Heresy; & Blanchard. 1969) มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ สถานการณ์ที่ต่างกัน ย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน แต่ก็ไม่อาจปฏิบัติได้เสมอไป เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนตัวและความสามารถในการวิเคราะห์ตามสถานการณ์ของผู้นำ

4. ระยะเวลาอำนาจของผู้นำ (Power Influence Phase) การศึกษาอำนาจผู้นำในกลุ่มนี้ถือว่าสาระสำคัญของผู้นำคือ การมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่ผู้ตามก็สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้นำได้ ซึ่งยูล์ค (Yulk. 1994) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเรื่อง อำนาจของผู้นำไว้โดยสรุปได้ว่า กลุ่มนี้มุ่งอธิบาย 3 คำ คือ อำนาจ (Power) เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือเจตคติ และพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นสิทธิที่จะใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ และอิทธิพล (Influence) เป็นลักษณะส่วนบุคคลจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในคนนั้น เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถใช้อิทธิพลเหนือกลุ่มผู้ตาม

จากการศึกษาทฤษฎี ภาวะผู้นำทั้ง 4 ระยะเวลาจะเห็นได้ว่าผู้นำมีหน้าที่ในการนำ ส่วนผู้ตามจะมีหน้าที่ในการปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้นำหรือองค์กร (Bass. 1985) ซึ่ง เบิร์น (Burn. 1978) ได้กล่าวว่า การศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะผู้นำและผู้ตามเป็นการศึกษาที่ล้มเหลวที่สุด เนื่องจากไม่มีความเข้าใจทั้งสองฝ่าย ในอนาคตความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามจะเปลี่ยนไปผู้นำจะต้องปฏิบัติงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ตาม จะต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าเป็นผู้นำที่ปกครองด้วยอำนาจเผด็จการ บทบาทผู้นำยุคใหม่จะต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้อื่นมากกว่าตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใช้ทักษะการจูงใจมากกว่าการใช้คำสั่ง และบทบาทผู้นำที่ถือว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด ก็คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

3.3 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบสส์ (ธวัชชัย หอมยามเย็น. 2548: 47 – 48; อ้างอิงจาก Bass. 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ เบิร์นส (Burns. 1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบาย มโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และอธิบายไว้ว่า ผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชมไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดย

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ ให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย วิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์กร
3. ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเมื่อแรกเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ๆ และ แบสส์ Bass ได้ระบุองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการ คือ

3.1 ความเส่นหา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึก ด้านอารมณ์ ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิด การเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

3.2 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) คือ พฤติกรรมของ ผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ ของตนเอง

3.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง ต่อมาทฤษฎีของ Bass ได้ปรับปรุงใหม่ (Bass; & Avolio. 1994) จึงเพิ่มพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีก 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อ ดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้อยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และการที่ ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม เป็นต้น

แบบสส์ ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง การที่ผู้นำ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะประพฤติ ปฏิบัติเหมือนกับ ผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และ เพื่อประโยชน์ของ กลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ ผู้ร่วมงานจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และการเคารพตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายในภาระหน้าที่ ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะ ประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มี

การแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงาน สัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงความอุทิศตัว ความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเอง ต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของตนและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา การเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการพิจารณาปัญหาและการตอบปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่า ความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่าง ต้องสามารถแก้ไขได้ แม้บางปัญหามีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานจะได้รับการตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึงผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะให้โอกาสผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโอกาสร่างงานมากกว่า ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารสองทาง โดยการเดินดูโดยรอบ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะรับฟังผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และ

เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่าถูกตรวจสอบโดยผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ เบิร์นส (Burns, 1978) แบนส์ (Bass, 1985) และ แบนส์ และ อโวลิโอ (Bass; & Avolio, 1994) นั้น มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามตัวแปร 4 ด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 8 – 9)

3.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 8 – 9) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 25) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้ให้ความหมายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และความสามารถถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

ยูล็ค (กัลยาณี พรหมทอง, 2546: 56; อ้างอิงจาก Yukl, 1994: 317) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ได้มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (Formal authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จาการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ ลักษณะ

ดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

แบสส์ และ อโวลิโอ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) กล่าวว่า การจูงใจด้านแรงดลใจ (Inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด มีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

3.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 9 – 10) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจว่าหมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 26) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การทำทนายในเรื่องของงานของผู้ตาม และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

แบสส์ และ อโวลิโอ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) กล่าวว่า การจูงใจด้านแรงดลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และเป็นการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างแก่ผู้ตาม

จากความหมายที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญ

ของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไข ปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

3.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

คีริววรรณ หวลกระสินธุ์ (2549: 8) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้แก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าตามไปแก้ปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้ เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหา คำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไป จากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหา จะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือ ร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้น ให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของ ผู้ตาม ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาดังด้วยตนเอง

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 27) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก รู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงาน มีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิด วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันกันเอง

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็น วิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหามาใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ ปัญหาโดยการใช้องค์ความรู้และผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

แบสส์ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ์ 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass. 1985) กล่าวว่า การกระตุ้น การใช้ปัญญาคือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมอง

ปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ของตนเองได้

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้เกิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

3.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Intellectual Stimulation : IS)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10 – 11) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสมบูรณ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร่ากำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการ มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 29) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสนใจ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการความสนใจ และความสามารถ ช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุ้มเครือ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล ละทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา สนใจเรื่อง

ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลา

แบสส์ (ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Bass. 1985) Leadership and performance beyond expectations กล่าวว่า การมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้หน้าที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีส่วนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

4. การบริหารงานวิชาการ

4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ประกอบด้วยงานหลายๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้นงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ให้นั้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการปฏิบัติจริง ฯลฯ งานเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียน ที่หันมาเน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีงานอีกหลายๆ ด้านที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งรวมเรียกงานทั้งหมดนี้ว่า งานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง และถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการได้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 142) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การ อินทรมพรรย์ (2545: 161) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาลไว้ว่า การจัดกิจกรรมและประสงการณ์ต่างๆ แก่นักเรียน ตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถพอที่จะนำมาเลี้ยงชีพได้ มีความสุข ความพอใจตามมาตรฐานและสภาพความเป็นอยู่ และช่วยเหลือ เผื่อแผ่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควร

กมล ภูประเสริฐ (2547: 5 – 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีมาตรฐานหรือคุณภาพมากน้อยเพียงใด มีชื่อเสียงหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานและนักการศึกษาที่กล่าวไว้ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 143) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

องค์การ อินทรมพรรย์ (2545: 161 – 162) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ส่วนการบริหารบุคลากรที่ดี งานธุรการที่ดี เป็นเพียงส่วนประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ และอำนวยความสะดวกแก่การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจะดีหรือเลวขึ้นกับงานวิชาการของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ งานวิชาการจึงมีโซ่อยู่ที่นักเรียนอ่านออกเขียนได้ เท่านั้น แต่จะต้องสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรมมีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามอัธยาศัย และมีความเป็นพลเมืองดี ในระบอบประชาธิปไตย งานวิชาการจึงเน้นที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ และความสำเร็จในชีวิตของพลเมืองแต่ละคนและโดยส่วนรวม จึงเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองและความมั่นคงของชาติด้วย

อดิสร เนาวนนท์ และ สมพงษ์ สิงหะพล (2547: 45) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานหลักและหัวใจของภารกิจของโรงเรียน ส่วนงานอื่นๆ สนับสนุนให้งานหลักนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่งานวิชาการมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่กำหนดขึ้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 28) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน การวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ

เฟร็ด และ โอมสเทน (Fred; & Omstein. 1996: 409 – 530) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการในรูปของการบริหารโปรแกรมและการบริการต่าง ๆ (Administration of programs and services) ของผู้บริหารไว้ว่ามีอยู่ 3 งาน ที่สำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ การวิเคราะห์และปรับปรุง การสอน และการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่ละงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจัดว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนา ให้สามารถแสวงหาความรู้ ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเจตนารมณ์ที่กำหนด สถานศึกษาต้องสามารถจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

4.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยทั่วไป สถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าด้านอาชีวศึกษาหรือด้านอื่นในแต่ละระดับนั้น จะมีหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาที่ใช้ร่วมกัน โดยทั่วไป หลักสูตรจัดโดยส่วนกลาง มีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 3 – 4) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดผลและประเมินผล

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 145) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการไว้ 6 ประการ คือ

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วยการศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร และการจัดระบบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2547: 9 – 18) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 30) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด/ประเมินผล และการรับเข้าศึกษาต่อรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) พบว่า มีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า งานวิชาการมีขอบข่ายในการบริหารงานกว้าง โดยทั่วไปสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน จะมีขอบข่ายการบริหารงานคล้ายๆ กัน อาจมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกัน ตามลักษณะการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจะครอบคลุม ตั้งแต่ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ การบริหาร หลักสูตร การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การบริหาร การวิจัย และพัฒนาการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ ด้าน วิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริม และ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ส่วนมากมีความคิดเห็น เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน ที่มีความแตกต่างกันคือรายละเอียดปลีกย่อย สำหรับการศึกษานี้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาตนเองจากการที่เคย มาเป็นผู้สอนมาเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ ตามความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ฉะนั้น ควรจะต้องมีการพัฒนากระบวนการสอนอยู่เสมอไม่ผู้ให้ความหมาย ของกระบวนการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545: 146 – 147) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเรียนการสอนของผู้เรียนและวิธีการสอน ของครู ซึ่งควรจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิถีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ การจัดการเรียน การสอนตามแนวหลักสูตรใหม่ จึงน่าจะมีหลักการและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระสามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ควรเป็นเพียงแหล่งข้อมูลจากหลายๆ แหล่งและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว
7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่

8. ใช้กระบวนการกลุ่มในกระเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545: 29) กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การให้การศึกษาก่อนระดับนั้นเอง ในการจัดการศึกษาตามธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติมักถือว่าการศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือสำหรับสร้างความสำเร็จในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง รวมถึงวัฒนธรรม ค่านิยมเท่านั้น สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เกือบในทุกๆ ส่วนของโลกประชาชนเริ่มยอมรับและมองเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการศึกษามีคุณค่าและเป็นเป้าหมาย การศึกษาก็คือ “ตัวแทนของการเรียนรู้” และ “การพัฒนา” เจกเช่นเดียวกับเศรษฐกิจการเมืองการปกครอง วัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การศึกษากลายเป็นปัจจัยจำเป็นในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงและไขว่คว้าข้อมูลข่าวสาร เนื้อหาสาระ ระบบและโครงสร้างของการศึกษาจำเป็นจะต้องปฏิรูปเปลี่ยนแปลงดูแลเอาใจใส่

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 14) กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาต้องจัดทำ 6 ประการ คือ

1. จัดทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม
 2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลากระบวนการเรียนรู้และผู้เรียน
 3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยการใช้ปฏิบัติจริงจากแหล่งการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้
 4. ใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
 5. ให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้
 6. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
- และต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข: 34 – 35) ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีแนวทางการปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามพระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 96) ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากประสบการณ์ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี จำเป็นต้องอาศัยสภาพการณ์สนับสนุนหลายอย่าง ในการจัดการเรียนการสอนครูจะต้องหาทางให้นักเรียนได้ผ่านประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด และเน้นการบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษามีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ การจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุด ตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน โดยมีแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ด้านมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ด้านระบบบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษา ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ที่มีความสำคัญ ก็คือ ครูเปรียบเสมือนผู้จัดการหรือผู้อำนวยการความสะอาด และผู้บริหารที่จะต้องมึบทบาทในการเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียน หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ และการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง จัดให้มีการนิเทศการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือกันแบบกัลยาณมิตร

2. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะเหตุว่า ทำให้ทราบถึงการจัดการเรียนการสอนว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งยังแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่าบรรลุจุดประสงค์ของบทเรียนรายวิชานั้นๆ หรือไม่ โดยทั่วไปแล้วครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนได้หลายแบบ อาทิ การทดสอบการสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การปฏิบัติงานของนักเรียน ซึ่งแสดงถึงความสามารถของนักเรียน การวัดผลประเมินผล ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อครูได้มีโอกาสปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการวัดผลประเมินผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข: 35) ได้กล่าวถึงแนวทางในการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1. กำหนดระเบียบแบบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ควรจัดทำแผนการวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้อง

กับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5. พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

ธนวัฒน์ ธิติชนานันท์ (2548: 1 – 3) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดจำนวน ปริมาณ อันดับแทนคุณลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือแทนพฤติกรรม โดยอาศัยเครื่องมือช่วยในการวัดผลการวัด จะอยู่ในรูปของตัวเลขหรือการบรรยายลักษณะสิ่งนั้น ทำให้รู้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่วัดว่า มีจำนวนหรือปริมาณเท่าใด หรือมีลักษณะอย่างไร เช่น โต๊ะยาว 3 เมตร 10 เซนติเมตร เด็กชายสมเกียรติได้คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ 30 คะแนน เด็กหญิงสมหญิงหนัก 30 กิโลกรัม เป็นต้น

การประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจ หรือสรุปคุณลักษณะของผลการวัดตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้ เช่น การสรุปว่า เด็กชายสมศักดิ์สอบได้ เด็กหญิงสมศรีสูงมาก เขาเป็นคนเก่ง วันนี้อุณหภูมิลดลง

สมนึก ภัททิยธนี (2549: 1 – 3) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

การวัดผล หมายถึง กระบวนการหาปริมาณ หรือจำนวนสิ่งต่างๆ โดยใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งวัด ผลการวัดมักจะออกมาเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ หรือข้อมูล เช่น นายแดงสูง 180 เซนติเมตร (เครื่องมือ ได้แก่ ที่วัดส่วนสูง) วัดตุชี่น้ำหนัก 2 กิโลกรัม (เครื่องมือ ได้แก่ เครื่องชั่ง) นายดำสอบได้ 25 คะแนน (เครื่องมือ ได้แก่ แบบทดสอบ) นายขาวเลือกซื้อมะม่วง (เครื่องมือ ได้แก่ การสังเกต)

การประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจหรือวินิจฉัยสิ่งต่างๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ผลการวัดความสูงของนายแดงได้ 180 เซนติเมตร ก็อาจประเมินว่า เป็นคนสูงมาก ผลการชั่งน้ำหนักของวัดตุชี่หนึ่งได้ 2 กิโลกรัม ก็อาจประเมินว่าหนัก-เบา หรือ เอาไม่เอา หรือ มาก-น้อย ผลการสอบของนายดำได้คะแนน 25 คะแนน ก็อาจประเมินว่าผ่าน-ไม่ผ่าน หรือ เก่ง-ไม่เก่ง เมื่อนายขาวเลือกมะม่วงและทราบราคาขาย ก็อาจประเมินว่า ซื้อ-ไม่ซื้อ หรือ ราคาถูก-ราคาแพง

พิชญ์ ฟองศรี (2550: 2 – 3) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมิน ดังนี้ การวัด หมายถึง การกำหนดค่าตัวสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น ตลับเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัดส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ หรือเครื่องมือทาง

สังคมนาตร์ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบ ไปเก็บข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุป การวัด คือ การให้ตัวเลขกับสิ่งที่วัดนั่นเอง การประเมินหมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 99 – 106) ได้ให้ความหมายของการวัดการประเมินผลและการเทียบโอนประสบการณ์ ดังนี้

การวัด เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่างๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนัก ขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดนั้น เป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์ และการเรียนของผู้เรียน ในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor domain) ด้านเจตคติ (Affective domain)

การประเมินผล เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริง และการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลายๆ ทางโดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบ ประกอบการพิจารณา การประเมินผลแต่ละครั้ง จะประกอบด้วย การวัดที่ได้จากการวัดที่ต่างกัน เกณฑ์ การพิจารณา และการตัดสินใจเป็นการชี้ขาด หรือสรุปผลการเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การเทียบโอนประสบการณ์ สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และหรือจากการประกอบอาชีพ มาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การพิจารณาเทียบโอน สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ

2. พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ

3. พิจารณาจากความสามารถการเทียบโอนผลการเรียน จะเป็นการนำผลการศึกษาจากหลักสูตรหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยนำผลการเรียนในรูปแบบต่างๆ หรือรายวิชา หรือจำนวนหน่วยกิตการเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วมาทดแทนและนับต่อเนื่องกับหน่วยการเรียนหรือหน่วยกิตอื่น ที่ประสงค์จะเรียน เป็นการเทียบระดับการศึกษาเพื่อจบการศึกษา มี 3 ลักษณะ คือ

- 3.1 การเทียบวุฒิจากหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่หลักสูตรในประเทศ

- 3.2 การเทียบระหว่างหลักสูตร หรือเทียบต่างรูปแบบ เช่น หลักสูตรการศึกษา ในและนอกระบบ กับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

- 3.3 การเทียบโอนผลการเรียนรู้ในระดับเดียวกัน หรือต่างรูปแบบกัน

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน เป็นกระบวนการที่จะทำให้ทราบว่า การเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงเรื่องใด การวัดเป็นกระบวนการกำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสิน หรือสรุปคุณลักษณะของผลการวัดตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้ สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และ/หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทางปฏิบัติ คือ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของนักศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผล โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการอื่นๆ พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลจากการประเมินผู้เรียนทำให้ครูรู้ข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการในการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งวิธีหนึ่งที่ครูสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ คือ การวิจัยในชั้นเรียน มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544: 1) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยวิธีการที่เชื่อถือได้ หรือวิธีการที่ยอมรับในศาสตร์นั้นๆ การวิจัยในชั้นเรียนคือ การแก้ปัญหานักเรียนบางคน บางเรื่อง เพื่อพัฒนา (ปรับปรุงนักเรียนอ่อน เสริมนักเรียนเก่ง) นักเรียนคนนั้น กลุ่มนั้น เพื่อจะได้เรียนทันเพื่อนกลุ่มใหญ่ หรือได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของเรา

จันทราณี สงวนนาม (2545: 150 – 155) ได้กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบเพราะเป็นการคิดค้น และพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การแสวงหาคำตอบจากปัญหาและข้อสงสัยของครู เป็นการคิดพัฒนาวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนมีดังนี้คือ

1. ปัญหาการวิจัยเกิดจากการทำงานในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นปัญหาของผู้เรียนที่ครูต้องการแก้ไขหรือปัญหาที่ครูต้องการพัฒนาก็ได้
2. ผลจากการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน
3. ผลการวิจัยในชั้นเรียนดำเนินไปพร้อมกับการเรียนการสอน กล่าวคือ สอนไปวิจัยไป เก็บข้อมูลและบันทึกผล แล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สอน

ชูศรี วงศ์รัตนะ และคณะ (2545: 6) ให้ความหมายของการวิจัยว่า คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ หรือหาคำตอบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 35) ได้กล่าวถึงแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น

มหาวิทยาลัยทักษิณ (2546: 16) ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาการศึกษาว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใดๆ โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการ เป็นวิธีที่ใช้พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของผลงานทางการศึกษาเป็นการพัฒนาการศึกษาบนพื้นฐานของการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา (2546: 32) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการวิจัยในสถานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่แท้จริงและเมื่อนำการวิจัยเชิงปฏิบัติมาใช้ในการเรียนการสอนจึงเรียกว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นการค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอนของครูหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่ตนเองปฏิบัติการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546: 2) ได้ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาความรู้เพื่อตอบคำถาม หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการที่ครูจะต้องรู้ว่า คำถามที่ต้องการคำตอบคืออะไร ข้อมูลที่จะนำมาตอบคำถามเหล่านั้น ได้แก่ ข้อมูลอะไรบ้างจะใช้วิธีการและเครื่องมืออะไร ในการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว วิธีการและเครื่องมือเหล่านั้นจะกำหนดและสร้างอย่างไรจึงจะเหมาะสม และทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ดี เชื่อถือได้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วจะวิเคราะห์อย่างไรและจะแปลความหมายอย่างไร และจะแปลความหมายผลการวิเคราะห์อย่างไร เพื่อที่จะตอบคำถามที่ได้กำหนดไว้

สุวิมล ว่องวาณิช (2546: 21) ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที

กมล ภูประเสริฐ (2547: 81 – 82) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาว่า การวิจัยและพัฒนาในระดับสถานศึกษา จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับแสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการแสวงหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เป็นกระบวนการแสวงหาความจริงของเหตุการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ที่วงการวิชาชีพชั้นสูงใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพของกลุ่มตน ซึ่งวิชาการศึกษาและวิชาชีพครูก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วยการดำเนินการวิจัยในสถานศึกษา ถ้าเป็นโครงการร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย หลายระดับชั้น ถือเป็นการวิจัยในสถานศึกษา แต่ถ้าผู้สอนคนใดคนหนึ่งต้องการวิจัยงานของตนเองในชั้นเรียนถือเป็นการวิจัยในชั้นเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548: 388) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ไว้ว่า การวิจัย ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการปฏิบัติการสอนของครูในชั้นเรียน การวิจัยมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ งานวิจัยเป็นงานที่ทำท้าทาย ชวนให้คิดอยากลองทำอยากติดตาม ครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดความกระตือรือร้น ใคร่รู้ใคร่เห็น ในบางครั้งต้องใช้เวลาพอสมควรเพราะเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วนต้องมีความรู้พื้นฐานทางการวิจัย ซึ่งจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อการวิจัย และเห็นด้วยกับการนำการวิจัยนำหน้าการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะการวิจัยจะเข้ามามีส่วนร่วมในการหาคำตอบว่า ได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในโครงสร้างระบบการจัดการเรียนรู้ ทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงสร้างระบบการจัดการเรียนรู้ อาจเกิดที่ระดับปัจจัย ได้แก่ จุดมุ่งหมายการศึกษาโครงสร้างเนื้อหาวิชา สื่อการเรียนรู้อาจเกิดที่ระดับปัจจัย ได้แก่ วิธีสอน เทคนิค การเรียนรู้ ทักษะของครู และการวางแผนการเรียนรู้ และผลผลิต ได้แก่ ความประพฤติกหรือพฤติกรรมของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษาคาดหวัง

สมบูรณ์ ตันยะ (2545: 8) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการในการเสาะแสวงหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ โดยใช้วิธีการที่มีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้ เพื่อจะได้นำความรู้ความจริงนั้นไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือเพื่อก่อให้เกิดความรู้หรือทฤษฎีใหม่

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 112 – 118) กล่าวว่า การวิจัย คือ กระบวนการที่เป็นระบบนำเชื่อถือ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ตนสนใจ การวิจัยเพื่อกระบวนการเรียนรู้เป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นในกรณีที่ผู้สอน พบว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อาจกำลังดำเนินการอยู่มีปัญหา หรือมีความจำเป็นต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อันแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน

4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารงานวิชาการการประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

เพราะการเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพ ต้องมีสื่อการเรียนการสอน จึงช่วยครูนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการได้สะดวก

จันทรานี สงวนนาม (2545: 147) ได้กล่าวถึงสื่อการเรียนรู่ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สิ่งที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสาร หลักสูตร คู่มือครู บันทึกการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครื่องมือการเรียนรู้อื่นๆที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สื่อการเรียนรู้อื่นๆเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่างๆ ที่หลักสูตรต้องการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 16) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อการศึกษา
2. จัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอ และหลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข: 36) ได้ให้แนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. จัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคลรอบรั้วองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

ทิตนา เขมมณี (2548: 418) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นมาใหม่ ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อเทคนิค ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550: 112 – 118) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. สื่อ หมายถึง สิ่งใดๆ ก็ตามที่เป็นตัวกลางระหว่างแหล่งกำเนิดของสารกับผู้รับสาร เป็นสิ่งที่นำพาสารจากแหล่งกำเนิดไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดผลใดๆ ตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การระดมสรรพความรู้ที่มีเหตุผล มาประยุกต์ให้เป็นระบบใหม่ และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2551: 8) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

5. การนิเทศการศึกษา การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัด และบริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพต่างก็ต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัด กิจกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศ จึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศ การศึกษาไว้ หลายทัศนะ ดังนี้

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2545: 223) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2545: 153) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นการนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข: 36) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติการณ์นิเทศการศึกษา 5 ประการ คือ

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2547: 59) ให้แนวคิดว่า การนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่อาจให้ผลเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในเรื่องหนึ่ง อาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งได้ ในทำนองเดียวกันผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้ จึงเป็นการรวมพลังกัน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 142 – 143) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ชาญชัย อาจิณสมจาร (ม.ป.ป.: 22) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงตัวเขา (ครูและนักเรียน) ตลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

กูด (Good. 1973: 572) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา (Supervision) ว่าเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของคนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

ไวส์ และ จอห์น (Wiles; & John. 1983: 46) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ระบบพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบสู่พฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียน ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คุณภาพการศึกษาของไทยจะต้องเริ่มต้นจากสถานศึกษาทุกแห่ง ดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัด

การเรียนการสอน มีผู้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้

สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (2544: 15) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการโดยอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพ

สมคิด พรหมจ้อย และ สุพักตร์ พิบูลย์ (2544: 4) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก

จันทราณี สงวนนาม (2545: 155) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา และเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
6. การประเมินคุณภาพการศึกษา
7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8. การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 15 – 16) ได้ให้แนวทางในการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไว้ 4 ประการ

1. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา
 2. สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานในสถานศึกษา
 3. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
 4. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข: 37) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธี การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

3. วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

4. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ ภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุง และ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

รัฐศาสตราจารย์ เหวระชาติ (2550: 191) กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ตามแนวคิดของหลักการบริหาร ครอบวงจร PDCA คือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติและจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี เพื่อ เสนอต่อต้นสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพภายนอกทุก 5 ปี ซึ่งต้องกระทำให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การจัดระบบโครงสร้าง องค์การให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามแผนติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ราชัย จันทรหิวโธ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารและการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอลำพูน จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอลำพูน จังหวัดขอนแก่น มีกิจกรรมการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านงานวางแผน การกำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา ด้านวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน ด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านงานการเรียนการสอน ด้านงานห้องสมุด ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านงานส่งเสริมการเรียนการสอนและด้านนิเทศการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .868

ศุภชัย โถปกรณ์ (2545: 106) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอาชีพกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมควร ไกรพน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิวัฒน์ สุวรรณอภิชน (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว คือการประกัน

2. ปัญหาการบริหารงานทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา

3. ความต้องการการบริหารวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของปัญหาการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในส่วนของความต้องการการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ธีรรัตน์ สุภาภรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 200 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t- test) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก และยังพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บังอร อินทราณี (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 พบว่า ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวม และรายด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านอื่นๆ นั้น ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญเดือน สมสีนวน (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นประจำ ปัญหาการบริหารงานวิชาการจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านงบประมาณขาดแคลน งบสนับสนุน ด้านบุคลากร ขาดความพร้อมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านผู้เรียน ปัญหาจากครอบครัวและความยากจน การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ได้จากการประมวลปัญหาแล้วนำเสนอแนวปฏิบัติในภาพรวมเพื่อผู้บริหารได้ทบทวนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนเองมากขึ้น

ประทวน พรหมจ้อย (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า สภาพการบริหาร

งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ลำดับการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมปัญหาอยู่ในระดับ “น้อย” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” 3 ด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษา มีผลต่อการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน

สมแพน จำปาหวาย (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านนิเทศภายในงานวิชาการ และด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการบริหารงานทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีสภาพการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอให้โรงเรียนเน้นด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดผล และประเมินผล

ศุภกิจ สานุสัจย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi = 0.815$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\chi = 0.842$) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ($\chi = 0.803$) ด้านการสร้างบารมี ($\chi = 0.749$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\chi = 0.737$) ตามลำดับ

โกเมธ พิมพ์เป้าธรรม (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5 มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัญลักษณ์ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเทคนิค เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติพงษ์ คล้ายไยทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือ การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการจูงใจเชิง دلใจ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเช่นกัน โดยผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมการภาวะผู้นำในด้านการจูงใจเชิง دلใจสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การเป็นแบบอย่างและการกระตุ้น การใช้ปัญญา ส่วนพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่ำสุด คือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ครู อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ครู อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชัญ เค็มกระโทก (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูง มีการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานสูงเป็น 1.9 เท่า ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำ

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบบงการมีพฤติกรรมการภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชชัย หอมยามเย็น (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์

สรายุรัตน์ จันทะมล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

โยธิน สกุลเดช (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ บรรยากาศในโรงเรียน

วินัย ทิมย้ายงาม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุง แก้ไขพัฒนางาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ดวง สุวรรณเกิดผล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านพัฒนาและใช้ สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิบัติการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

โกวิท ลุนไธสง (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน มีการบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย พบว่า มีการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติ มากที่สุด และการบริหารงานด้านนิเทศภายในมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

เพ็ญจันทร์ วัชรภิรมย์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวม มีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

วรรณชุกรีย์ เกิดมงคล (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การประสานความร่วมมือในการพัฒนา งานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การเป็นผู้บริหาร และการได้รับการอบรมพัฒนาวิชาการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ฉัตรชัย ไชยมงคล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น ที่ 3 – 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ธงชัย หมื่นสา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ โดยผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์สูงสุดและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สิทธิพล พหลทัฬห (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับ

ณัชฎานุช สุดชาติ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบ ค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยเป็นดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จังหวัดขอนแก่นโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนและดำเนินการการใช้หลักสูตร ด้านการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการประเมินการใช้หลักสูตร และด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คีใจ (อำนาจ เกทพ้อคำ. 2541: 91; อ้างอิงจาก Kijai. 1987: 829 – A) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศ ของโรงเรียน

ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยอื่น

ลู (โกศล ศรีทอง. 2543: 52; อ้างอิงจาก Liu. 1985: 8561 – A) ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน และการศึกษายังพบว่า ขนาดของโรงเรียน จำนวนปีของการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและจำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน

เพอร์สัน (จารุณี มุขพรหม. 2545: 34; Person. 1983) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารคณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ในวิทยาลัยโดยผู้ที่ตอบกลับมาจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา

แบงโคสกี (ยุพา เสนาะพิน. 2546: 32; อ้างอิงจาก Bankowski. 2002: A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

คอส (สรานุรัตน์ จันทะมล. 2548: 30; อ้างอิงจาก Koh. 1991) ได้ศึกษาการทดลองสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจและการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจและความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาพผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

เลทวูด แจนท์ซี และ เพอร์นันเดซ (สุรชิน วิเศษลา. 2549: 41; อ้างอิงจาก Leithwood. Jantzi; & Fernandez. 1994: 77 – 98) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานดี ส่งผลกระทบต่อนักเรียนนั่นเอง ดังนั้น หากจะถามว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์หรือไม่ ก็อาจได้คำตอบว่า มีแต่ส่งผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปรอื่นๆ และมีผลทางบวกและความสัมพันธ์ด้วย ในการศึกษาภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำตั้งแต่กล่าวมาทั้งหมด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลมากที่สุด เลทวูด (Leithwood. 1994: 498 – 518) ได้สรุปว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อความรู้ของครูที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของโรงเรียน ความผูกพัน การเรียนรู้ขององค์กร และพบอีกว่าในภาวะผู้นำหลายๆ รูปแบบ ที่ศึกษามามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม

ของครูมากที่สุด เลทวูด และ แจนซี (Leithwood; & Janyzi., 2000: 112 – 129) ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู มีผลกระทบต่อการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยทางอ้อม

ลักส์ (สมพร จำปานิล. 2548: 41; อ้างอิงจาก Lueks. 2002) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี้ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ไม่พบเห็นหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ

คอลฮูน (Calhoun. 2004: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการในโรงเรียนรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะระบุยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบเทคโนโลยี ตามความเข้าใจของผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐบาลประจำอำเภอในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย นอกจากนี้ยังต้องการที่จะระบุระดับความเข้าใจและการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการอีกด้วย วิธีการดำเนินการวิจัย เริ่มจากการออกแบบสอบถามเพื่อจะทำการสำรวจผู้อำนวยการจำนวน 16 โรงเรียนแล้วสรุปคำตอบออกมาในรูปแบบการพรรณนา จากนั้นจึงทำการศึกษาในเชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการจำนวน 6 โรงเรียน การออกแบบเครื่องมือในการวิจัยทั้ง 2 แบบนี้ มีการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 7 อย่าง ได้แก่ วิสัยทัศน์ การกระจายวิสัยทัศน์ การกระจายความเป็นผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์หรือการคิดเชิงระบบ ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง การกล้าเสี่ยง หรือการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้น การตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีการใช้ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 อย่างเพียง แต่อาจจะมากน้อยไม่เท่ากัน ข้อค้นพบในเชิงลึกพบว่า วิสัยทัศน์ การกล้าเสี่ยงหรือการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้น การตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่นเป็น 3 กลยุทธ์ที่ผู้อำนวยการเห็นว่า สำคัญมากและใช้บ่อยที่สุด นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ผู้อำนวยการทุกคนต่างตระหนักในทักษะ หรือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยี เพียงแต่ไม่ต้องถึงกับจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเสียเอง และผลจากการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการส่วนใหญ่สามารถใช้เทคโนโลยีระดับการรับส่งข้อมูลข่าวสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้เป็นอย่างดี

เบอร์นาร์ด (ไมตรี คงนุกูล. 2553: 66; อ้างอิงจาก Bernard. 2006: 277 – 293) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียน เป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟิสิก ฮอลท์ (Felix Holt School) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพแห่งชาติ (Ofsted) และเอกสารประเภทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1986 ถึง ค.ศ. 2003 และปี ค.ศ. 1999 และ ค.ศ. 2003 ผู้วิจัยได้เข้าไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน และได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในพื้นที่ คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตการเรียนการสอนและการจัดทำ

รายงานนำเสนอครูใหญ่และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อที่จะค้นหาว่าโรงเรียนฟิสิก ฮอลล์ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารของครูใหญ่คนปัจจุบันด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จากการศึกษาระณีศึกษาของโรงเรียนฟิสิก ฮอลล์ ได้ข้อค้นพบว่า โรงเรียนฟิสิก ฮอลล์ สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่างแตกต่างดูได้จากในระยะเวลา 12 ปีของการขับเคลื่อนโดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านข้อสอบมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Level เพิ่มขึ้นจาก 20% เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2 ถึง 3 เท่า พบว่า เนื่องมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

โจนาธาน (ไมตรี คงนุกูล. 2553: 66 – 67; อ้างอิงจาก Jonathan. 2007: Abstract) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมแอฟริกาใต้ มุ่งศึกษาประเด็นภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมแอฟริกาใต้ สู่ยุคประชาธิปไตย หลังยุคการแบ่งแยกคนตามความแตกต่างของสีผิว การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งเป้าหมายที่ผู้นำที่กล้าท้าทาย และพร้อมที่จะเผชิญกับความยากลำบาก จากการสัมภาษณ์ของผู้นำทางการศึกษาจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นคนผิวขาว 2 คน และเป็นคนผิวดำ 1 คน โดยเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในความซับซ้อนและเป็นผู้ที่กล้าท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องต่อสู้กับวัฒนธรรมดั้งเดิมของสังคม ชุมชนหรือแม้แต่ความคาดหวังของสถาบัน ผู้นำทั้งสามคนมีความเห็นตรงกันในเรื่องการหลอหลอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยคุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ควรมี 5 ประการ ได้แก่ ความชอบธรรม การเข้าใจในเพื่อนมนุษย์ โดยเฉพาะผู้ที่อ่อนแอกว่า ความรู้สึกในการรวมเชื้อชาติ ความเข้าใจความซับซ้อนทางการเมือง และความเข้าใจความต้องการที่จะเติบโตของแต่ละบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำทั้งสามราย สามารถก่อรูปแบบทางความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคหลังสังคมแห่งความขัดแย้ง ได้แก่ บริบทเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความซับซ้อนของงานมากกว่าการแสดงความเป็นคนที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำไม่นำความขัดแย้งระหว่างบุคคลมาทำให้การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนความถูกต้องเปลี่ยนไป ผู้นำไม่ควรนำความเชื่อส่วนตัวมาเป็นข้อจำกัดในการตัดสินใจ ผู้นำควรมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือในด้านคุณธรรมที่เด่นชัดมากกว่าคุณสมบัติด้านอื่น และผู้นำควรมีความสามารถในการประนีประนอม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

จากการศึกษาเอกสารของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์จะสามารถทำนายตัวแปรต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ผลการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวม ความพึงพอใจในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความสำคัญ และมีคุณภาพอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายความแตกต่างระหว่างบุคคลและการสร้างกลไกขับเคลื่อน การพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแบบผู้นำดังกล่าว น่าจะเป็นแบบภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการปฏิบัตินำไปสู่ความสำเร็จได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2555 จำนวนครู 490 คน และผู้บริหารจำนวน 64 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata) แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างครู 200 คน และผู้บริหาร 26 คน รวมทั้งสิ้น 226 คน ได้มาตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน
2. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata)
3. คำนวณหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ต่อจากนั้นนำไปสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ผลปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่างตาม ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ตำแหน่ง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----------|---------|---------------|
| ครู | 490 | 200 |
| ผู้บริหาร | 64 | 26 |
| รวม | 554 | 226 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ประมวลแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | | |
|------------|-----|---|-------|
| มากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| มาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| ปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| น้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| น้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี เนื้อหา และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไข และปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

และนำแบบสอบถามไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่า 0.60 – 1.00

4. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 169) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้กลับคืนมาครบทั้ง 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้โรงเรียน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง

3. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545: 23 – 24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กันนั้นพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2545: 316) ดังนี้

- ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า สูงกว่า .90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า .90 – .71 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า .70 – .31 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า ต่ำกว่า .30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

2.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach. 1984: 169)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

| | | |
|----------------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| X _v | แทน | วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร |
| X ₁ | แทน | ด้านการกำหนดความรู้ |
| X ₂ | แทน | ด้านการแสวงหาความรู้ |
| X ₃ | แทน | ด้านการสร้างความรู้ |
| X ₇ | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| X ₄ | แทน | ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ |
| X ₅ | แทน | ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ |
| X ₆ | แทน | ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา |
| X ₇ | แทน | ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |
| Y | แทน | การบริหารงานวิชาการ |
| Y ₁ | แทน | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ |
| Y ₂ | แทน | การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน |
| Y ₃ | แทน | การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| Y ₄ | แทน | การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา |
| Y ₅ | แทน | การนิเทศการศึกษา |
| Y ₆ | แทน | การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา |
| ** p | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม

| วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | n = 226 | | ระดับ |
|---------------------------------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ | 3.73 | .86 | มาก |
| ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ | 3.78 | .87 | มาก |
| ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | 3.74 | 1.07 | มาก |
| รวม | 3.75 | .93 | มาก |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง แสดงให้เห็นว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .86) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.07) และการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .86) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รายด้านและ
รายข้อ

| การสร้างวิสัยทัศน์ | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารศึกษาเอกสารหรือข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบแนวคิดและกล ยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนด้านการแสวงหาความรู้ | 3.57 | 1.07 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจว่า โรงเรียนแห่งนี้ควรเป็น อย่างไร | 3.60 | 1.29 | มาก |
| 3. ผู้บริหารรู้สึกตื่นเต้น เมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนได้ | 3.83 | .89 | มาก |
| 4. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไป กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน | 4.19 | .90 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีความสนใจถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในทุกด้าน | 3.52 | .87 | มาก |
| 6. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร | 3.56 | 1.11 | มาก |
| 7. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน | 3.87 | .97 | มาก |
| รวม | 3.73 | .86 | มาก |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$,
S.D. = .86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .90) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในเรื่องที่เกี่ยวกับ
การพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .97) และผู้บริหารมีความสนใจถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียน
ประสบผลสำเร็จในทุกด้าน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .87) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รายด้าน
และรายข้อ

| การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเด่นแตกต่างไปจากที่อื่น | 3.84 | .88 | มาก |
| 2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้คณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างไรมากในอนาคต | 3.75 | .91 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน | 3.73 | .85 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมักจะนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับคณะครูเสมอ | 3.85 | .83 | มาก |
| 5. ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนเสมอ | 3.95 | .81 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมั่นใจมากเมื่อพูดถึงคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนแห่งนี้ดี ขึ้นกว่าเดิม | 3.55 | .98 | มาก |
| 7. ผู้บริหารใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่าง ชัดเจน | 3.79 | .85 | มาก |
| รวม | 3.78 | .87 | มาก |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= .87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนเสมอ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= .81) ผู้บริหารมักจะนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับคณะครูเสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .83) และผู้บริหารมองโลกในแง่ดีและมั่นใจมากเมื่อพูดถึงคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนแห่งนี้ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .98) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รายด้าน
และรายข้อ

| การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม | 3.96 | 1.10 | มาก |
| 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้คิดและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ | 3.67 | 1.04 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | 3.56 | 1.02 | มาก |
| 4. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ | 3.76 | 1.15 | มาก |
| 5. ผู้บริหารพยายามให้คณะครูตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน | 3.88 | .93 | มาก |
| 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาโรงเรียน | 3.62 | 1.06 | มาก |
| 7. ผู้บริหารลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็น แนวทางในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน | 3.74 | 1.24 | มาก |
| รวม | 3.74 | 1.07 | มาก |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.10) ผู้บริหารพยายามให้คณะครูตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .93) และผู้บริหารมุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดอ่างทอง**

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีผลอย่างมีอุดมการณ์ | 4.28 | .80 | มาก |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 3.95 | .92 | มาก |
| ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 3.69 | .96 | มาก |
| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 3.97 | .92 | มาก |
| รวม | 3.97 | .90 | มาก |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง แสดงให้เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การมีอิทธิพล อย่างมี
อุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .80) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .90)
การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .92) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .96)
ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 รายด้านและรายข้อ

| ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| | \bar{X} | S.D | |
| 1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจน | 4.22 | .85 | มาก |
| 2. ผู้บริหารกล้าคิดกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ | 4.25 | .79 | มาก |
| 3. ผู้บริหารระบุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน | 4.34 | .80 | มาก |
| 4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ | 4.27 | .73 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว | 4.33 | .84 | มาก |
| รวม | 4.28 | .80 | มาก |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารระบุจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .80) ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .84) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .85) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายด้าน และรายข้อ

| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D | |
| 1. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ | 4.06 | 1.00 | มาก |
| 2. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน | 3.98 | .93 | มาก |
| 3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของงาน | 4.11 | .81 | มาก |
| 4. ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 3.83 | 1.01 | มาก |
| 5. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง | 3.78 | .86 | มาก |
| รวม | 3.95 | .92 | มาก |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .81) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.00) และผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถแก้ไขปัญหาเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .86) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญารายด้าน และรายข้อ

| การกระตุ้นการใช้ปัญญา | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D | |
| 1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตน | 3.99 | .87 | มาก |
| 2. ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ปัญหาการทำงาน | 3.56 | 1.11 | มาก |
| 3. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง | 3.61 | .96 | มาก |
| 4. ผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถเอาชนะได้ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำ | 3.52 | .92 | มาก |
| 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูหาแนวทางปฏิบัติและวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน | 3.77 | .98 | มาก |
| รวม | 3.69 | .96 | มาก |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .87) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูหาแนวทางปฏิบัติและวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .98) และ ผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถเอาชนะได้ด้วยการร่วมคิดร่วมทำ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .92) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายด้านและรายข้อ

| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D | |
| 1. ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ | 4.07 | 1.03 | มาก |
| 2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | 4.06 | .99 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความถนัดและความสามารถของครูแต่ละบุคคล | 4.14 | .79 | มาก |
| 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายบุคคล | 3.83 | 1.01 | มาก |
| 5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูได้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะร่วมกัน | 3.79 | .87 | มาก |
| รวม | 3.97 | .92 | มาก |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความถนัดและความสามารถของครูแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .79) ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 1.03) และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูได้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะร่วมกัน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .87) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดอ่างทอง**

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม

| การบริหารงานวิชาการ | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | 3.76 | .96 | มาก |
| ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน | 3.82 | .92 | มาก |
| ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 3.59 | .96 | มาก |
| ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา | 4.01 | .92 | มาก |
| ด้านการนิเทศการศึกษา | 3.87 | .93 | มาก |
| ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | 3.60 | 1.01 | มาก |
| รวม | 3.77 | .90 | มาก |

จากตาราง 11 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดอ่างทอง แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$,
S.D. = .92) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .93) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอน
ผลการเรียน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .92) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .96)
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.01) และด้านการวิจัย
เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .96) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ

| การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.25 | .72 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน | 4.12 | .85 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์จริง | 3.59 | 1.02 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน | 3.58 | 1.18 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ | 3.54 | 1.01 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร | 3.53 | .97 | มาก |
| รวม | 3.76 | .96 | มาก |

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .72) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .85) และผู้บริหารมีการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .97) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน รายด้านและรายข้อ

| การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา | 3.52 | 1.08 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน | 3.77 | .93 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรม | 4.01 | .96 | มาก |
| 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง | 4.00 | .79 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ | 4.02 | .86 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา | 3.63 | .89 | มาก |
| รวม | 3.82 | 1.07 | มาก |

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .86) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .96) และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รายด้านและรายข้อ

| การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | n = 226 | | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์การบริหารจัดการงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา | 3.89 | 1.30 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา | 3.51 | 1.03 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 3.54 | .99 | มาก |
| 4. ผู้บริหารนำผลงานวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน | 3.58 | 1.00 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน | 3.52 | .96 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง | 3.53 | .94 | มาก |
| รวม | 3.59 | 1.04 | มาก |

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.30) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .99) และผู้บริหารมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รายด้านและรายข้อ

| การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน | 4.10 | .92 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน | 4.03 | .93 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 3.99 | .96 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการผลิตจัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน | 3.91 | .89 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ | 4.00 | .92 | มาก |
| รวม | 4.01 | .92 | มาก |

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .92) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .93) และผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตจัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .89) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการนิเทศการศึกษา รายด้าน และรายข้อ

| การนิเทศการศึกษา | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารมีการมีการประชุมชี้แจงแก่ครูในการจัดทำแผนนิเทศประจำปี | 4.14 | .88 | มาก |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโดยมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันกับคณะครู | 3.87 | .86 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการประเมินผลการจัดระบบกระบวนการนิเทศการศึกษา | 3.89 | .85 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น | 3.77 | 1.08 | มาก |
| 5. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา | 3.75 | .99 | มาก |
| 6. ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน | 3.97 | .93 | มาก |
| 7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศตนเอง | 3.69 | .93 | มาก |
| รวม | 3.87 | .93 | มาก |

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง การนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือผู้บริหารมีการมีการประชุมชี้แจงแก่ครูในการจัดทำแผนนิเทศประจำปี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .88) ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .93) และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศตนเอง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .93) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รายด้านและรายข้อ

| การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | n = 226 | | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | 3.53 | .60 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ตามวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา | 3.72 | 1.00 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา | 3.56 | 1.00 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการพัฒนางานตามแผน ติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 3.61 | .96 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | 3.54 | 1.06 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สาธารณชนทราบ | 3.66 | .98 | มาก |
| รวม | 3.60 | 1.01 | มาก |

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ตามวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.00) ผู้บริหารมีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สาธารณชนทราบ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .98) และ ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .60) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

| ตัวแปร | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ | Y ₆ | Y |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | | | | |
| 1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁) | .32** | .29** | .21** | .18** | .39** | .24** | .32** |
| 2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂) | .28** | .73** | .50** | .34** | .19** | .50** | .68** |
| 3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃) | .26** | .23** | .34** | .21** | .24** | .23** | .27** |
| รวม (X _v) | .37** | .61** | .55** | .27** | .20** | .51** | .66** |

** p ≤ .01

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง (X_v) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

| ตัวแปร | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ | Y ₆ | Y |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | |
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₄) | .29** | .22** | .26** | .50** | .35** | .36** | .71** |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₅) | .44** | .39** | .42** | .34** | .59** | .24** | .51** |
| 3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆) | .22** | .28** | .34** | .28** | .33** | .34** | .67** |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₇) | .34** | .36** | .35** | .54** | .26** | .37** | .63** |
| รวม (X _T) | .38** | .22** | .33** | .45** | .54** | .38** | .52** |

** p ≤ .01

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง (X_T) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการ (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง มีขั้นตอนและผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2555 จำนวนครู 490 คน และผู้บริหารจำนวน 64 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างครู 200 คน และผู้บริหาร 26 คน รวมทั้งสิ้น 226 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ประมวลแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามได้โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์คุณภาพและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.60 – 1.00 หลังจากนั้น นำไปทดลองใช้กับข้าราชการครู ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 , .83 และ .85 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้โรงเรียน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาโดยไปรับด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติร้อยละ การวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ
2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีผลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ
3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ
4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมและด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในภาพรวมขององค์กร บนพื้นฐานของข้อมูลสภาพแวดล้อม และต้องอาศัยผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กรที่มีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ประสบผลสำเร็จทำให้องค์กรมีความมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. 9 – 10; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 26) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544: บทคัดย่อ) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อครูผู้สอนโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวินัย ทิมย้ายงาน (2549: บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมจังหวัดอ่างทอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบัน จะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลง และทำงานให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 2 – 3) นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา ยกย่องและภักดี และผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานได้มากกว่าปกติ ผู้นำสามารถเปลี่ยนสถานะของปัจเจกบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2545: 14; อ้างอิงจาก Bass. 1985: 51 – 52) ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเพราะจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (ณัชฌานุช สุตชาติ. 2553: 8; อ้างอิงจาก รัตติกรณ ังวิศาล. 2551) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญชัย จะเกรง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ณัชฌานุช สุตชาติ. 2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ วัชรภิมมย์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวม มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชურიย์ เกิดมงคล (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โกวิท ลุนไธสง (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประทวน พรหมจ้อย (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถเน้นความสนใจในสิ่งที่เป็นความสำคัญ และค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งจะแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำ และคำพูด เพื่อให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน และทุกคนจะปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น (Sergiovenni. 1984: 7) ซึ่งสอดคล้องกับ ราชัย จันทร์หัวโทน (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร และการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ธีรรัตน์ สุภาภรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก และยังพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลัก และเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ฝ่าไท แถบเงิน (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับ โยธิน สกุลเดช (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเข้าใจงานและบุคคล การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงานการให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแบ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากการศึกษา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลสู่เป้าหมายและความสำเร็จสู่สถานศึกษา

1.2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้เต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียนสูงสุด

1.3 จากการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ต้องทำควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน

1.4 จากการศึกษา พบว่า วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์และลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาในระดับโรงเรียน ระดับเขตและระดับประเทศต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษาของประเทศ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ปกรณ์ศิลป์ พรินติ้ง.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). *การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2546ข). *คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2546ค). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- . (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. ใน เอกสารประกอบการอบรม. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- โกเมธ พิมพ์ไธธรรม. (2547). *ภาวะผู้นำผู้บริหารของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิท ลุนไธสง. (2551). *สภาพปัจจุบันและปัญหาและความต้องการการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- แคทลียา ศรีใส. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขต ตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- จารุณี มุขพรหม. (2545). ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ชุณหวารานนท์. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. งานนิพนธ์ วท.บ. (การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นัตรชัย ไชยมงคล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (ม.ป.ป.). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: เคนและพี บู้ด.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ; และคณะ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ณัชฎานุช สุชาติ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ หลักสูตร แขนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้ หลักสูตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ณัฐวุฒิ เตมียสุรธรณ. (2550). *ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(สถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวง สุวรรณเกิดผล. (2550). *สภาพและปัญหาการบริหารวิชาการตามแนวปฏิรูปของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2545). *กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ด.
- ทิตนา แคมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย หมื่นสา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการ
ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม
เขต3*. รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ธนวัฒน์ ธิติธานันท์. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาหนองคาย เขต 2*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดารัตน์ สุภาภรณ์. (2547). *คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดของครูและคณะกรรมการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546ก). *การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
อักษรไทย.
- . (2546ข). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ; และคณะ. (2546). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

- บั้งอร อินทราณี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2545, กันยายน – พฤศจิกายน). ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 1(3): 14 – 17.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- . (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเดือน สมศรีนวล. (2547). แนวทางการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม โพธิกุล. (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จ. วารสารเพิ่มผลผลิต. 37(7): 21 – 26.
- ประทวน พรหมจ้อย. (2547). ทางการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม แมนมาศวิหค. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์ (การจัดการทั่วไป). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550 – 2554). กรุงเทพฯ: วิกีพีเดียสารานุกรมเสรี.
- ไพฑู แกบเงิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พรนพ พุกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรียิปเรดกัท.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. ฉบับกฤษฎีกา 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 4 – 23.
- . (2542). และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 23ก (19 ธันวาคม 2545). ฉบับกฤษฎีกา.
- พัฒนา โกฎจนาท. (2542, ตุลาคม – กันยายน). การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 39(1): 23 – 26.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2538, พฤศจิกายน – ธันวาคม). การเปลี่ยนแปลงองค์กร. *เพิ่มผลผลิต*. 34(12): 26 – 31.
- พิษณุ ฟองศรี. (2550). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เทียมผ้าการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ วัชรภิมณ. (2551). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี สุภาภรณ์. (2541). *วิสัยทัศน์อนาคตประเทศไทย พุทธศักราช 2570*. นนทบุรี: มูลนิธิเอกชนพัฒนาภูมิภาค.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2546, มกราคม – มิถุนายน). การวิจัยทางการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*. (1): 14.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2545 – 2546, พฤศจิกายน – มีนาคม). การวัดผลและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง. *วารสารศึกษาศาสตร์*. (14): 17.
- มารศรี สุธานี. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไมตรี คงนุกุล. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ คินเคดกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุดา รักไทย. (2546). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- ยุพา เสนาะพิน. (2546). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

- โยธิน สกุลเดช. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2554, จาก <http://www.siamhrm.com><http://www.skh.moph.go.th/>
- ราชัย จันทร์หัวโทน. (2542). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานปทุมศึกษาอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรณชฎีย์ เกิดมงคล. (2551). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วลีรัตน์ ต้นทุลเศรษฐ์. (2552). *ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กรกรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วสันต์ ลาจันท์ก. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย ธงชัย. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2551). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- วินัย ทิมย้ายงาม. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วินิจ เกตุขำ. (2546). *การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา.60 ปี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: ประมวลบทความทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พี.เอส.พรินท์.
- วิวัฒน์ สุวรรณอภิชาติชน. (2546). *การบริหารวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- . (2546). *การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- . (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, กันยายน – ตุลาคม). ว่าด้วยผู้นำ. *วารสารข้าราชการครู*. 39(5): 9 – 16.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์; และ ดารณี คำวจิณห์. (2546). *แหล่งการเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภกิจ สานุสตัย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย โถบำรุง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.
- สมควร ไกรพน. (2546). *แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด พรหมจ้อย; และ สุพักตร์ พิบูลย์. (2544). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. พิมพ์: ประสานการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2548). *วิทยาการวิจัย*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมพร จำปานิล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

- สมแพน จำปาหวาย. (2547). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2540, มีนาคม). การประกันคุณภาพการศึกษา : พลังแห่งความหวังใหม่.
ปฏิรูปการศึกษา. 1(12): 8 – 9.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ
วังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5, กลุ่มนโยบายและแผน. (2555). สถิติข้อมูลทาง
การศึกษารวบรวมแผนอัตรากำลัง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546ก). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
เล่ม 5. กรุงเทพฯ: คัมปายอิมเมจจิง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). การบริหารสถานศึกษาตามแนว พ.ร.บ.
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2546). คู่มือการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2547). คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2549). แนวปฏิบัติการจัดการความรู้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2549). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550ก). ประวัติและความเป็นมาการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.bopp.go.th/>
- . (2550ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.bopp.go.th/>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545ก). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- . (2545ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พริกหวานการพิมพ์.
- สิทธิพล พหลทัฬห. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- สุรินธรา คงอ้วน. (2552). *ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2551). *นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิควิธีคิด.
- สุชาติ รังสินันท์. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลงหน่วยที่ 10 : ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ เชาวลิขิต. (2541). *วิสัยทัศน์นักบริหารทันสมัย*. วารสารวิชาการ. 21(80): 58 – 60.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรชิน วิเศษลา. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2541ข). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 8 พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- . (2544). *ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- องค์การ อินทรมพรรย์. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อดิศร เนาวนนท์; และ สมพงษ์ สิงหะพล. (2547). *เอกสารประกอบการสอนผู้นำทางวิชาการ*. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อัญชัญ เค็มกระโทก. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). *การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- อำนาจ เกทพ้อคำ. (2541). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนและโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- . (1999, January). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1): 9 – 12.
- Bass, Bernard M.; & Avolio, Bruce J. (1994). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual , Team and Organization Development. *Research in Organizational Change and Development*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Bear, Hedly H.; et al. (1989). *Creating and Excellent School*. New York: Routledge.
- Blumberg, Arthur; & William, Greenfield. (1986). *The Affective Principal : Perspectives on School Leadership*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Braun, Jerry Bruce. (1991, May). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Classmate. *Dissertation Abstracts International*. 52(4): 1139 – A.
- Butt, Marty. (1993). What do Superintendents do to Turn Vision into Action? A Biography of Pragmatic Visionaries. *Dissertation Abstracts International*. 54(3): 746 – A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper.
- Ellis, Norman E.; & Jooslin, Anne W. (1990). *Shared Governance and Responsibility the Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform*. New York: Department of Educational.
- Fred, C.; & Allan, C. Omstein. (1996). *Education Administration Concepts and Practices*. U.S.A.: Wadsworth.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw – Hill Book.
- Kijai, J. J. (1987). School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward. *Dissertation Abstracts International*. 48(4): 329 – A.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608.
- Leithwood, Kenneth; Doris, J.; & Alicia, F. (1994). *Reshaping the Principal Ship : Insight from Transformational Reform Efforts*. California: Corwin Press.

- Leithwood, K.; & Jantzi, D. (1996). Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership. *Educational Administration Quarterly*. 24(3): 296 – 301.
- Manasse, A. Lorri. (1986). Principals as Leaders of High Performing Systems. *Educational Leadership*. 41(5): 42 – 46.
- Ramsay, William; & Eugene, E. Clark. (1990). *New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation*. London: The Flamer Press.
- Sergiovanni, Thomas J. (1984, February). Leadership and Excellence in Schooling. *Dissertation Abstracts International*. 41(5): 4 – 13.
- Sheive, Linda Tinelli; & Schoenheit, Manan B. (1987). *Vision and The work Life of Educational Leadership Examining The Elusive*. New York: Association for supervision and Curriculum Development.
- Trethowon, David M. (1991). *Managing with Appraisal Achieving Quality Schools Through Performance Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Wiles, Kimball; & John, T. Lovell. (1983). *Supervision for Better Schools*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, Gary A. (1994). *Leadership in Organizations*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก ก

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง:

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณา ดังนี้

- | | | | | |
|---|---------|-------------------|-------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

| ข้อ | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารศึกษาเอกสารหรือข้อมูลต่างๆเพื่อที่จะให้ทราบแนวคิด และกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารมีภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจว่า โรงเรียนแห่งนี้ ควรเป็นอย่างไร | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารรู้สึกตื่นเต้น เมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถ นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนได้ | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อ นำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารมีความสนใจถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ในทุกด้าน | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมของบุคลากร | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนา โรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเด่นแตกต่างไปจากที่อื่น | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารแสดงให้เห็นคณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างใดในอนาคต | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารมักจะนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับคณะครูเสมอ | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนเสมอ | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมีใจมากเมื่อพูดถึงคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนแห่งนี้ดีขึ้นกว่าเดิม | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน | | | | | |
| | การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้คิดและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารมุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารพยายามให้คณะครูตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน | | | | | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง:

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติตนแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณา ดังนี้

- | | | | | |
|---|---------|-------------------|-------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติ | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

| ข้อ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารกล้าคิดและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารระบุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารมีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว | | | | | |
| | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูในการทำงาน | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของงาน | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดได้ด้วยตนเอง | | | | | |

| ข้อ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การกระตุ้นการใช้ปัญญา | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตน | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ปัญหาการทำงาน | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรค เป็นสิ่งท้าทายที่สามารถเอาชนะได้ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำ | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูหาแนวทางปฏิบัติและวิธีการใหม่ๆมาใช้ในหารทำงาน | | | | | |
| | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารให้การดูแล เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของครูแต่ละบุคคล | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูได้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดและเสนอแนะร่วมกัน | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจง:

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติตนในการบริหารงานวิชาการในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความสนใจของผู้เรียน | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึก ทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้ จากประสบการณ์จริง | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารมีการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่ม สาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร | | | | | |
| 7. | การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลประเมินผล และเทียบ โอนผลการเรียนของสถานศึกษา | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแบบปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และ ประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน | | | | | |

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรม | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารมีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา | | | | | |
| การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์การบริหารจัดการงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารนำผลงานวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา | | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารมีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. | ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการผลิตจัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| การนิเทศการศึกษา | | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงแก่ครูในการจัดทำแผนนิเทศ ประจำปี | | | | | |
| 25. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโดย มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันกับคณะครู | | | | | |
| 26. | ผู้บริหารมีการประเมินผลการจัดระบบกระบวนการนิเทศ การศึกษา | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น | | | | | |
| 28. | ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา | | | | | |
| 29. | ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน | | | | | |
| 30. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีนิเทศกันเอง | | | | | |
| การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | | | | | | |
| 31. | ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | | | | | |
| 32. | ผู้บริหารมีกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ตามวิธีการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา | | | | | |

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. | ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา | | | | | |
| 34. | ผู้บริหารมีการพัฒนางานตามแผน ติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 35. | ผู้บริหารมีการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | | | | | |
| 36. | ผู้บริหารมีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้สาธารณชนทราบ | | | | | |



ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|-----------------------------|---|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| การสร้างวิสัยทัศน์ | | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารศึกษาเอกสารหรือข้อมูลต่างๆเพื่อที่จะให้ทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 2. | ผู้บริหารมีภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจว่า โรงเรียนแห่งนี้ควรเป็นอย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 3. | ผู้บริหารรู้สึกตื่นเต้น เมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 4. | ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน | +1 | +1 | 0 | 0 | +1 | 3 | 0.6 |
| 5. | ผู้บริหารมีความสนใจถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในทุกด้าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 6. | ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความพร้อมของบุคลากร | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 7. | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | | | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูถึงวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเด่นแตกต่างไปจากที่อื่น | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 9. | ผู้บริหารแสดงให้คณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างไรมากในอนาคต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 10. | ผู้บริหารมักใช้การประชุมครู หรือการพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 11. | ผู้บริหารมักจะนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับคณะครูเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 12. | ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครูและนักเรียนในโรงเรียนเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 13. | ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมีใจมากเมื่อพูดถึงคณะครูถึงเรื่องที่จะทำให้โรงเรียนแห่งนี้ดีขึ้นกว่าเดิม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 14. | ผู้บริหารใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

| ข้อ | วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|-----|---|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| 15. | การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครู ตามความเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 16. | ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้คิดและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 17. | ผู้บริหารมุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| 18. | ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้น ในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 19. | ผู้บริหารพยายามให้คณะครูตระหนักถึงความสำคัญใน ภาระหน้าที่ของตน | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| 20. | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 21. | ผู้บริหารลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้อย่าง เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 2. | ผู้บริหารกล้าคิดและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| 3. | ผู้บริหารระบุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 4. | ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| 5. | ผู้บริหารมีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 7. | ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 8. | ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 9. | ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 10. | ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| การกระตุ้นการใช้ปัญญา | | | | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 12. | ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ปัญหาการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 13. | ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 14. | ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรค เป็นสิ่งท้าทายที่สามารถเอาชนะได้ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำ | +1 | +1 | 0 | 0 | +1 | 3 | 0.6 |
| 15. | ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูหาแนวทางปฏิบัติและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

| ข้อ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|-----|--|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| 16. | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้การดูแล เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครู รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 17. | ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 18. | ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความถนัดและ ความสามารถของครูแต่ละบุคคล | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 19. | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 20. | ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูได้มีการพบปะ แลกเปลี่ยน ความคิดและเสนอแนะร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|-----|--|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| 1. | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 2. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 3. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็น การฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้ จากประสบการณ์จริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 4. | ผู้บริหารมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 5. | ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้า มามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 6. | ผู้บริหารมีการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูใน กลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 7. | การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลประเมินผล และ เทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 8. | ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ วัดผล และประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 9. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ ประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการ เรียนรู้ และการจัดกิจกรรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 10. | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการ เรียนการสอนตามสภาพจริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 11. | ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและตรวจสอบเอกสารที่ เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 12. | ผู้บริหารมีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไป ตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
(ต่อ)

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|-----|---|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| 13. | การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์การบริหาร จัดการงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 14. | ผู้บริหารมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 15. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 16. | ผู้บริหารนำผลงานวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 17. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 18. | ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่าง ต่อเนื่อง | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 19. | การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 20. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 21. | ผู้บริหารมีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการ เรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| 22. | ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการผลิตจัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 23. | ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 24. | การนิเทศการศึกษา ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงแก่ครูในการจัดทำแผน นิเทศประจำปี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 25. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ภายในโดยมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันกับคณะครู | +1 | +1 | 0 | 0 | +1 | 3 | 0.6 |
| 26. | ผู้บริหารมีการประเมินผลการจัดระบบกระบวนการนิเทศ การศึกษา | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
(ต่อ)

| ข้อ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
|---|--|---------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลรวม | IOC |
| 27. | ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 28. | ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 29. | ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการ สอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 30. | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศกันเอง | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 31. | ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการ จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 32. | ผู้บริหารมีกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ตามวิธีการ ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมิน คุณภาพการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 33. | ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.0 |
| 34. | ผู้บริหารมีการพัฒนางานตามแผน ติดตามตรวจสอบ และ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |
| 35. | ผู้บริหารมีการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 3 | 0.6 |
| 36. | ผู้บริหารมีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาให้ สาธารณชนทราบ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 |



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

| | |
|----------------------------------|---|
| อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร |
| ดร.แสง วิทย์พิทักษ์ | ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร |
| นายประสิทธิ์ สุขขุม | ผู้อำนวยการ โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี” อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด อ่างทอง |
| นายมณฑิธร ดำรงชะเอม | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีอ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัด อ่างทอง |
| นายสมศักดิ์ สนใจ | ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนสตรีอ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัด อ่างทอง |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

| | |
|------------------------------|--|
| ชื่อ ชื่อสกุล | นายทองคำ พิมพา |
| วันเดือนปีเกิด | 11 สิงหาคม พ.ศ. 2512 |
| สถานที่เกิด | อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 45 หมู่ 2 ตำบลบางพลับ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด อ่างทอง 14120 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครูผู้ช่วย |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2528 | มัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก โรงเรียนน้ำใสวิทย จังหวัด ร้อยเอ็ด |
| พ.ศ. 2531 | มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัด ยโสธร |
| พ.ศ. 2538 | ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต) วิชาเอกสังคมศึกษา จาก สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2556 | กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร |