



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา



นาซีปะห์ บาฮะคีรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา



นาซีปะห์ บาอะคีรี

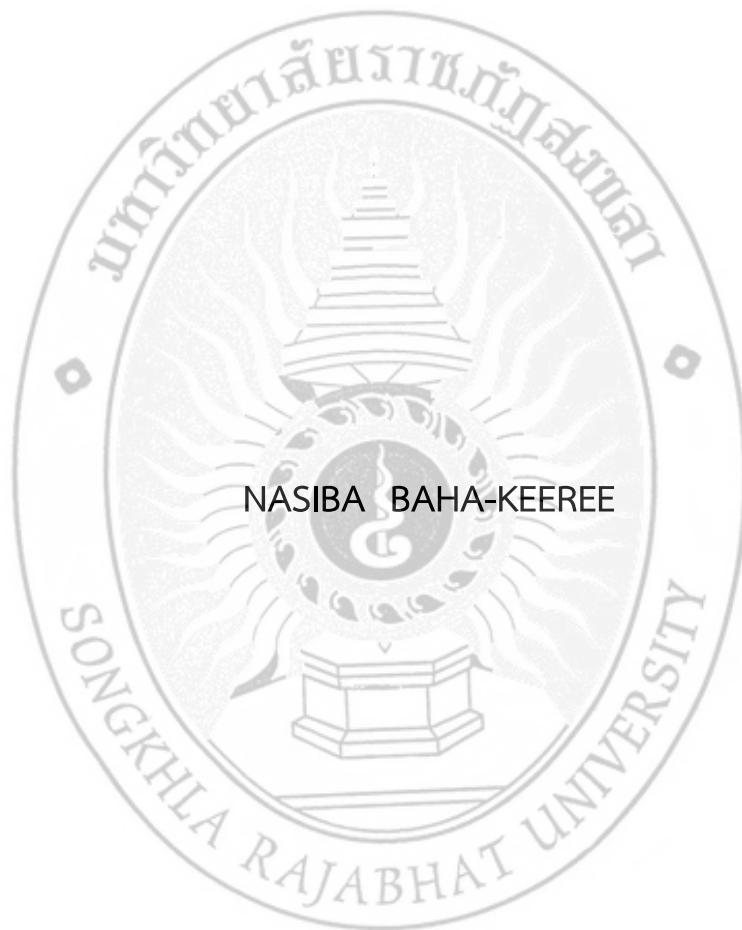
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF ISLAMIC
PRIVATE SCHOOLS IN YALA PROVINCE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL
ADMINISTRATION SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY
2021

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF ISLAMIC
PRIVATE SCHOOLS IN YALA PROVINCE

ผู้วิจัย นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงษ์ ภูวชัยวรานนท์)

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ผู้วิจัย	นางสาวนาซีปะห์ บาสะศิริปีการศึกษา 2564
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุติพงษ์ ภูวัชรวีรานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมคู่สามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำนวน 362 คน ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาเท่ากับ .962 ค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .905 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .105 และสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาได้ร้อยละ 81.9 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = .613 + .513(X_4) + .221(X_3) + .117(X_2)$$

$$Z = .605(X_4) + .218(X_3) + .119(X_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Independent Study Title	Transformational Leadership of Administrators Affecting Academic Administration of Islamic Private Schools in Yala Province	
Researcher	Ms. Nasiba Bahakee-ree	Academic year: 2021
Degree	Master of Education Program in Educational Administration	
Advisor	Assistant Professor Dr. Saruthipong Bhuwatvaranon	

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of the administrators of Islamic private schools in Yala Province, 2) to study the academic administration of Islamic private schools in Yala Province, 3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and academic administration of Islamic private schools in Yala Province, and 4) to study transformational leadership of the administrators affecting academic administration of Islamic and academic private schools in Yala Province. The sample consisted of 362 teachers of Islamic private schools under the Office of Private Education, Yala Province. The proportional stratified random sampling was conducted by using school size as a strata to use calculate the sample size. Sample random Sampling was used thereafter. The transformational leadership of administrators at Yala Islamic private schools; Strategic Leadership With reliability of .962. and Part 3 was academic administration of Islamic private schools in Yala Province. With reliability of .987. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and enter multiple regression coefficients.

The major findings indicated as follows: 1) Transformational leadership of the administrators of Islamic private schools in Yala Province was at a high level for both overall and individual aspects. 2) Academic administration of Islamic private schools in Yala Province was at a high level for both overall and individual aspects. 3) The relationship between transformational leadership of administrators and academic administration of Islamic private schools in Yala Province was at a very high level with a statistical significance level of .01. 4) The transformational leadership factors affecting academic administration of Islamic private school in Yala province, was divided into three Individualized consideration (X_4), Intellectual stimulation (X_3) and Inspiration motivation (X_2) the value of multiple regression coefficient .905, The Standard Error of Estimate .105 and could jointly predict administration academic in

(3)

Islamic private school in Yala province 81.9 The equation in the form of raw scores and standardized scores could be written as follows:

$$Y = .613 + .513(X_4) + .221(X_3) + .117(X_2)$$

$$Z = .605(X_4) + .218(X_3) + .119(X_2)$$

Keywords: Transformational leadership, Academic administration, Islamic Private Schools



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงค์ ภูวัชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระหลักที่กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร การบริหารการศึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณา ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ บุคลากรทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา นางสาวรอปิยัต มามู ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกรงปินัง และ นางนาซอพะห์ หะยีเวาะยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสนวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน และครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และตอบแบบสอบถามข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่งานบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตร ทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตา แต่ บุคคลในครอบครัว บุรพาจารย์ ที่ให้ความรัก ความห่วงใย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาซีปะห์ บาฮะคีรี

ธันวาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ข้อตกลงเบื้องต้น	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
แนวคิดการบริหารงานวิชาการ	29
บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
แบบแผนการวิจัย	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	72
วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผล	98
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	124
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	131
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	141
ประวัติผู้วิจัย	148

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	35
2 จัดกลุ่มความหมายเดียวกัน	40
3 สัณเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	42
4 ข้อมูล จำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2564	54
5 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ...	54
6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอิสลามศึกษา (I-Net) ชั้นอิสลามศึกษา ตอนต้น (อับตาดายะฮฺ) ระดับศูนย์สอบสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา	55
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	70
8 แบบแผนการวิจัย	71
9 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	77
10 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน	78
11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำแนกเป็นรายข้อ	79
12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายข้อ	80
13 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ	81
14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ	82
15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	84
17 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	85
18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน จำแนกเป็นรายข้อ	86
19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการนิเทศการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	87
20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนก เป็นรายข้อ	88
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด ยะลา โดยภาพรวม	89
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	90
23 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)	93
24 ผลการทดสอบค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปร	95
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม	95

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2	ตารางภาวะผู้นำ	18
3	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
4	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	44
5	แผนที่ขอบเขตสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา	52
6	ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระ มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)	94



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” เป็นคำย่อของความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) ความคลุมเครือ (Ambiguity) เพราะการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อม เศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ในสถานการณ์ “VUCA World” จะต้องเปลี่ยนแปลงแนวทางที่อิงกับการ “แก้ปัญหาและการวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน” ไปสู่โลกที่มีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว ด้วย “การมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งและรวดเร็วในการตัดสินใจ ตลอดจนการทำงานเชิงรุก” ผู้นำในยุคนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง (Change) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation and Thinking Different) เพื่อให้การทำงานสามารถรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิมา สุขสว่าง, 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองประเทศที่ยังคงดำรงเจตนารมณ์ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ระบุในมาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ข้อ 3 ให้มีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐบาลและแผนกำลังภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และท้าทายใหม่ ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560: 78) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประชากร ทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน ระบบการศึกษามีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพ ระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย มีระบบการศึกษาที่ตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: ฉ) นอกจากนี้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร กล่าวถึง พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในส่วนของ มิติ 4 ด้าน คือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านจิตใจ มิติด้านสังคม ละมิติด้านวัฒนธรรม จากมิติ 4 ด้านที่กล่าวมานั้น ทั้ง 4 มิตินำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 11)

ในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์การหรือโรงเรียนนั้นคือ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ (พันธกานต์ สกฤตทอง, 2558: 25) เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ภายใต้อาณัติต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ที่นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (จิตรา ทรัพย์โณม, 2556: 17) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยความถูกต้องชอบธรรมอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน (อัฉรา เมฆนิล, 2561: 1)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ใช้อำนาจ โดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจในตนเอง ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สร้างความตระหนักและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และพัฒนาองค์การมุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้ความสามารถในการบริหารจัดการให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล (ธวัชรรัตน์ ไบบัว, 2555: 28)

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ก้าวหน้าและสามารถคิดนอกกรอบได้ จึงทำให้การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายได้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นพันธกิจการบริหารอีกหนึ่งงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545: 14) ในมาตราที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเข้าใจและทำหน้าที่ในพันธกิจนี้อย่างมุ่งมั่นและทุ่มเทในงานวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (สมาน อัสวภูมิ, 2551: 269-313)

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นเป็นเพียงส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน (จารุวรรณ พิมพ์ทอง, 2559: 18) กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการมีขอบข่ายการบริหารดังนี้ 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน

ด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำอย่างชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงาน (อัจฉรา เมฆนิล, 2561: 3)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียนเอกชน ในระบบแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สามัญศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่สามัญ รวมโรงเรียนทั้งหมด 98 โรงเรียน ครูและบุคลากร จำนวน 5,193 คน และนักเรียน จำนวน 59,521 คน โดยมีวิสัยทัศน์ “สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษา เอกชนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล เน้นความเป็นพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างสันติสุขและ การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน” (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564: 75) จากรายงานผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ ภาษาไทย ได้ 38.48 ภาษาอังกฤษ ได้ 29.36 คณิตศาสตร์ ได้ 26.26 วิทยาศาสตร์ ได้ 29.23 รวม 30.83 พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าระดับต้นสังกัดและระดับประเทศ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับ ต้นสังกัดและระดับประเทศ (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564: 53) นอกจากนี้ สำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้วิเคราะห์สถานภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาวิเคราะห์ ปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดองค์ความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนครู กลุ่มสาระวิชาหลัก ครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิ สาขาวิชาเอก บุคลากรส่วนหนึ่งขาดระบบการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขาดการสื่อสารและการประสานงานที่ดี การนำนโยบายของภาครัฐลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดในเชิงปฏิบัติ การบริหารจัดการ ของสถานศึกษาขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ปัจจัยภายนอก ที่เป็นอุปสรรค พบว่า นโยบายด้านการศึกษาเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษา และขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564: 72-74)

จากที่กล่าวแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ในปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3); อินทอร โควังชัย (2554: 61-63); วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25); นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 21-36); รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28); สุวรรณ รัตน์ชัย (2558: 28-57); จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42); นัยนา ยะตา (2560: 34-45); อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) และพรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 40 โรงเรียน ครู จำนวน 3,800 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียดดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 45-47) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน

1.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1.2.3 เทียบบัญญัติโดยตรงสัดส่วนตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน

1.2.4 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

2.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ดังนี้

3.1 ภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยศึกษาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)

3.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

3.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

3.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

3.2 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3); อินทอร โควังชัย (2554: 61-63); วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25); นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 21-36); รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28); สุวรรณ รัตนชัย (2558: 28-57); จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42); นัยนา ยะตา (2560: 34-45); อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) และพรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)

3.2.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_2)

3.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)

3.2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)

3.2.5 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5)

4. ขอบเขตระยะเวลา

1 ธันวาคม 2563 - 31 ธันวาคม 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาโดยศึกษากรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิดภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยศึกษาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

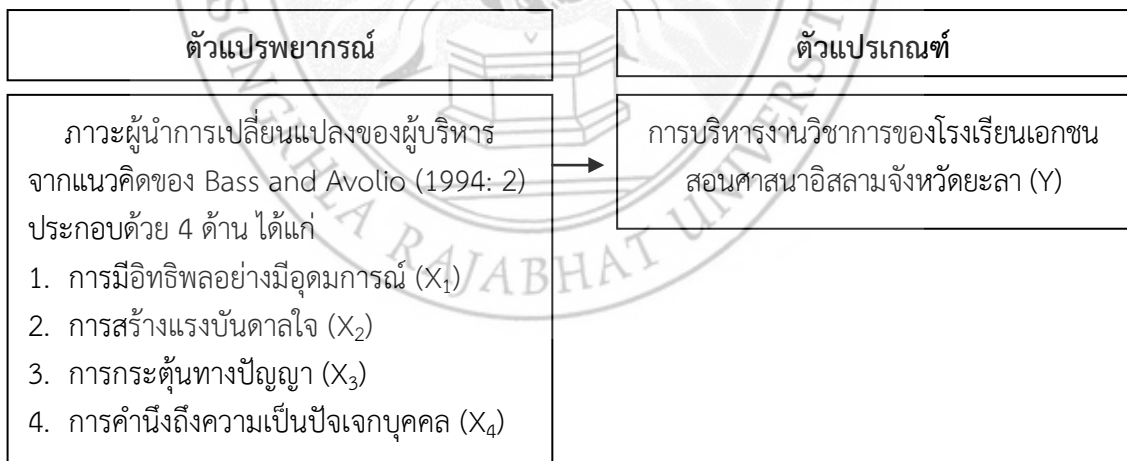
กรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3); อินทอร โควังชัย (2554: 61-63); วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25); นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 21-36); รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28); สุวรรณ รัตนชัย (2558: 28-57); จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42); นัยนา ยะตา (2560: 34-45); อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) และพรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_2) 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) 4) ด้านการนิเทศ

การศึกษา (Y_4) และ 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดตามสมมติฐานข้อที่ 1



กรอบแนวคิดตามสมมติฐานข้อที่ 2



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นियามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการเฉพาะตัว ที่ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลของตนเอง หรือจูงใจ ชี้นำ กระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงผ่านความเชื่อถือ ทศนคติ การคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากกว่างานส่วนตน ตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจ ทำให้เกิดความเคารพต่อผู้บริหาร

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน สร้างแรงบันดาลใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารจะแสดงถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ซึ่งผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามีการติดต่อ สื่อสารแบบสองช่องทางและเป็นรายบุคคล มีการแนะนำ มีเทคนิคในการมอบหมายงาน และมีการส่งเสริมพัฒนาในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยประสานร่วมมือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน งานวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางของหลักสูตร ศึกษาสภาพปัญหา สภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ กำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ

3.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ การวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษา มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

3.4 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ติดตามประสานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

3.5 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมโดยสถานศึกษา ต้องวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

4. สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นศูนย์ของการบริหารและจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ มีสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเป็นหน่วยงานภายใต้ การกำกับดูแล 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกรงปินัง อำเภอยะหา อำเภอกาบัง อำเภอรามัน อำเภอบันนังสตา อำเภอธารโต และอำเภอเบตง

5. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา หมายถึง สถานศึกษาเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา เปิดการเรียน การระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียน โดยใช้จำนวนนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามเกณฑ์ขนาดของโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ดังนี้

- 6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-359 คน
- 6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 360-1,079 คน
- 6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,080-1,679 คน
- 6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในระบบประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

8. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ข้อตกลงเบื้องต้น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553: 153) ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
2. ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ
3. การกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)
4. ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง
5. กรณีตัวแปรอิสระหลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของงานวิชาการ
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
4. บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ โดยมีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 30) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝัน หรือคาดคะเนเองได้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554: 305) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จินณาภักดิ์ ชูหนู (2555: 14) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะ หรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตามและร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดได้ด้วยความเต็มใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 181) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 20) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ชี้นำและนำพาผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดนโยบายที่สำคัญขององค์การ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 53) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562: 145) ให้ความหมายไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความต้องการเปลี่ยนแปลง

ศรุตพิงค์ ภูวพัชรวานนท์ (2562: 10) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Larson (1968: 21) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการตัดสินใจว่าต้องทำอะไรใดแล้วกระตุ้นให้ผู้อื่นต้องการทำสิ่งนั้น

Koontz and Wehrich (1988: 437) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการเฉพาะตัว ที่ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลของตนเอง หรือจูงใจ ชี้นำกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำโดยมีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 11-12) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารการศึกษาอย่างมีอานุภาพ สามารถจำแนกได้ 10 ประการ คือ

1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts) ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหารการวางแผน การจัดองค์การ หลักสูตรการสอน การวัดผลประเมินผลเหล่านี้ เป็นต้น

3) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity of Events) สามารถปรับตัว และสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4) มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ (Analytical Problem Solving Decision Making Skills) อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ เข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

6) การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง ในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึกจิตระลึกลึกซึ้งและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactivity - inclination to Respond Purpose Fully to Events) ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องบอกงานให้ได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอคำนึงถึงประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม

8) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) วิถีเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จเป็นไปตามที่ ยอมรับของบุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9) มีความรู้สึกละเอียดอ่อนต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาสามารถ ค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจใน ความรู้สึกของคนอื่น

10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skill) ต้องรู้ว่า จะต้องดูอะไรและต้องดูให้จริง ต้องคิดเป็น สามารถบูรณาการความรู้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎี หรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจัดทฤษฎีได้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 142) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของผู้ผู้นำที่ดี มีหลายอย่าง ลักษณะของ ผู้นำที่สำคัญ ได้แก่

1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล

3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม

4) การมีความอดทน น้ำอดน้ำทน อดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์

5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ

6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา

7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กร และบุคคล

8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

9) การมีบุคลิกภาพที่ดี

จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2554: 307) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำต่าง ๆ จะมีไม่เท่ากัน ในแต่ละสถานการณ์และได้แบ่งเป็นลักษณะของผู้นำได้ 6 ประการ ดังนี้

1) มีการกระตุ้น (Drive) ผู้นำจะต้องมีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มากด้วยพลังจากการทำงานอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อยและแสดงความคิดริเริ่ม

2) อยากรับผิดชอบ (Desire to Lead) ผู้นำต้องอยากนำคนอื่นและแสดงออกมาให้รู้ อีกทั้งต้องมีความรับผิดชอบ

3) ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Honesty and integrity) ผู้นำจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างเขาและผู้ตาม โดยมีความซื่อสัตย์และพูดคำไหนเป็นคำนั้น

4) มีความมั่นใจในตนเอง (Self - Confidence) ผู้ตามมองหาผู้นำเพราะตัวเองไม่มีความมั่นใจดังนั้น ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเองและแสดงออกและชักจูงให้ผู้ตามไปในจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

5) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องรับข่าวสารข้อมูลมากมาย ดังนั้นเขาจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ แก้ปัญหาและตัดสินใจให้ถูกต้อง

6) การรู้งาน (Job-Relevant Knowledge) ผู้นำที่เก่งจะต้องมีความรู้ในบริษัทของตัวเอง คู่แข่ง เทคโนโลยี เพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 194) กล่าวว่า ผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม การศึกษาได้เน้นไปใน 2 ประเด็น คือ

1) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ

2) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ กับผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพหรือไม่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็นข้างต้นได้พิจารณาคุณลักษณะใน 3 ประการ คือ

1) คุณลักษณะด้านทักษะ 2) ด้านสติปัญญา และ 3) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

กล่าวโดยสรุปว่า คุณลักษณะผู้นำ มีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้ตาม ภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) คุณลักษณะด้านทักษะ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตัดสินใจ ทักษะการเข้าสังคม เป็นต้น 2) ด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด การกระตุ้นให้ผู้ตามคล้อยตาม มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความรอบคอบ เป็นต้น และ 3) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ได้แก่ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ความสำคัญของผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยมีแนวคิดดังนี้

พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 25) กล่าวว่า “โหล่งช้างย่อมมีพญาควาญ ครองครองบริหารทั้งหลาย ผุ่งโคขุนโคยก่อมมีนาย ต่างมุ่งหมายนำพวกไปหากินผุ่งหงส์มีเหมราชา สกุนามีขุนปักษิน เทวดายังมีศักรินทร์ เป็นปิ่นเทวัญชั้นฟ้า เหล่าคนจัดตั้งเป็นคณะ ต่างคิดเกะกะตามประสา จะตั้งตนอยู่ได้ดีก็เวลา ดูหน้าจะย่อยยับอับจน จำเป็นต้องมีหัวหน้า

กับการบัญชาให้เป็นผล กองทัพบริบูรณ์ด้วยผู้คน ไม่มีจุงพลจะสู้ใคร” พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 ได้แสดงถึงความสำคัญของผู้นำ เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล ในองค์กร หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

จิตรา ทริพย์โอม (2556: 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ที่นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกานต์ สุกุลทอง (2558: 25) กล่าวว่า ในการที่จะเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้มี ทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ

นนทร อรุณโน (2559: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหาร ทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ความเชื่อมั่นความนับถือ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศรุตพิงค์ ภูวธีรวรานนท์ (2562: 3) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทและความสำคัญในการช่วย กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทำให้องค์กรมีองค์ประกอบ ที่สมบูรณ์ ครบถ้วน พร้อมทั้งช่วยนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหารในการกำหนดทิศทางของ องค์กรทั้งระบบ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การบริหารงานของผู้นำในองค์กร ผู้นำจะต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งมีผู้ศึกษาดังนี้

4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561: 84-88) กล่าวว่า รากฐานของการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ในยุคใหม่ที่เรียกว่า “Modern Study of Leadership” เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือ ประมาณศตวรรษที่ 19 ซึ่งทำให้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำมีความเข้มข้นมากขึ้น ความสำคัญและ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีดังนี้

ทฤษฎีลักษณะของภาวะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) ลักษณะของภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสรุปได้ดังนี้

1) แรงขับ (Drive) สะท้อนถึงความปรารถนาของผู้ที่มีต่อความทุ่มเท ความพยายามเป็นอย่างมากเพื่อทำภารกิจให้สำเร็จลุล่วง แรงขับเคลื่อนครอบคลุมความต้องการอย่างแรงกล้าให้บรรลุเป้าหมาย ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ความทะเยอทะยานพลังในการทำงาน ความไม่ย่อท้อต่อการเผชิญหน้ากับอุปสรรค และความคิดริเริ่ม มีหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการบรรลุเป้าหมาย ฟังผู้นำกับอัตราการเจริญเติบโตขององค์กร

2) แรงปรารถนาในการโน้มน้าวบุคคล (Desire to Lead) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่ยังมีความต้องการที่จะนำบุคคลอื่นด้วย เพราะแรงปรารถนาที่จะนำบุคคลอื่นถูกมองว่าเป็นความตั้งใจที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่หลากหลาย

3) ความซื่อสัตย์ (Honesty/Integrity) ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจของผู้ตาม โดยต้องแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของตน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ตามมักจะถูกจูงใจให้ทำตามโดยบุคคลที่ตนมองว่ามีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรม

4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความมั่นใจในตนเอง เป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการของผู้นำ เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเองช่วยให้ผู้นำสามารถเอาชนะอุปสรรคตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่นได้ อย่างไรก็ตามผู้นำต้องไม่แสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองเกินไปจนกลายเป็นความยโสโอหัง หรือความทะนงตน

5) ความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Ability) ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับระดับความฉลาดหรือสติปัญญาเช่นกัน การที่ผู้นำจะโน้มน้าวคนอื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องสามารถที่จะรวบรวม สังเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและตัดสินใจ

6) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีระดับความรู้เกี่ยวข้องกับองค์การหรือธุรกิจของตนเองในระดับสูง เนื่องจากความรู้ในเชิงลึกเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างชัดเจนและเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อบุคคลที่อยู่ในองค์การด้วย

นอกจากลักษณะทั้ง 6 ประการที่กล่าวมา ทักษะส่วนตนของผู้นำมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือ ความสามารถในการรับรู้ความต้องการและเป้าหมายของบุคคลอื่น และความสามารถในการปรับรูปแบบการเป็นผู้นำของตนให้เหมาะสม

4.2 ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 89-97) ได้ทำให้การศึกษาแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำ (Behavioral Theories of Leadership) นักวิจัยด้านภาวะผู้นำส่วนใหญ่ระบุว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อยและพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแสดงออกเหมือนกันหมดในทุกสถานการณ์ โดยทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญประกอบด้วย การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาภาวะผู้นำของ

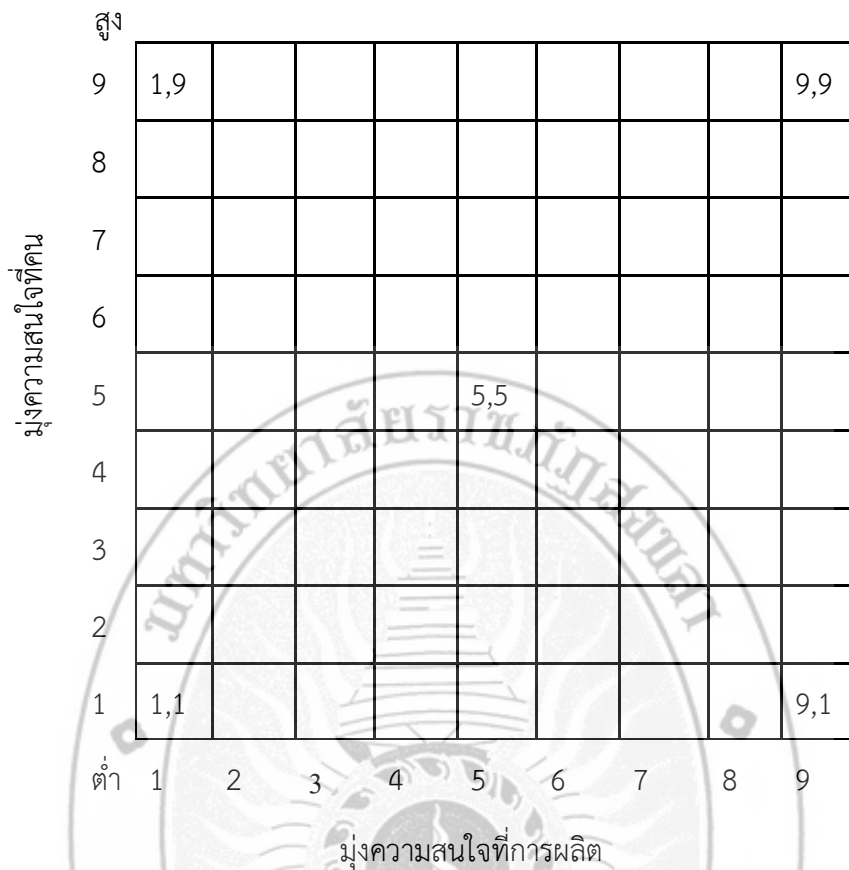
มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ตาข่ายภาวะผู้นำและทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The Iowa Leadership Studies) การวิจัยนี้ได้ทำการทดลองกับกลุ่มนักเรียนอายุประมาณ 10 ปี โดยแต่ละกลุ่มมีการกำหนดรูปแบบของผู้นำโดยผู้ใหญ่และผู้รับการฝึกเพื่อแสดงบทบาทของผู้นำแบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตยและแบบปล่อยตามสบาย ภายใต้การนำของผู้นำแบบประชาธิปไตยสมาชิกกลุ่มสามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างดีถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้นำอยู่ด้วยก็ตาม ทั้งนี้เพราะว่าเทคนิคการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกันที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยใช้ช่วยฝึกฝนให้สมาชิกกลุ่มทำงานได้ดีไม่ว่าจะมีผู้นำอยู่ด้วยหรือไม่ก็ตาม คุณลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตยนี้ สามารถอธิบายเรื่องการมอบอำนาจให้แก่พนักงานซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารงานในปัจจุบัน

2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) ผู้นำที่แสดงเหตุการณ์แบบเมื่อวานจะมุ่งความสนใจไปที่การทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา การอธิบายข้อปฏิบัติในการทำงานและให้ความสนใจหลักไปที่ผลการปฏิบัติงาน โดยผู้นำให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมมุ่งคนให้ความสนใจไปที่การพัฒนาเหนียวแน่นของกลุ่มงาน และสร้างความแน่ใจว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ตนทำ การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า รูปแบบพฤติกรรมทั้งสองประเภทนี้นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

3) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio Leadership Studies) พฤติกรรมของผู้นำจากการศึกษานี้ คือ การกำหนดประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมเอาใจใส่ และพฤติกรรมผู้นำที่นึกถึงคนอื่น (Consideration) และพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างมีพฤติกรรมที่มุ่งงานเป็นหลัก (Initiating Structure) รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 ประเภทนี้ ไม่ได้อยู่ลำดับที่ต่อเนื่องกัน รูปแบบพฤติกรรมแต่ละประเภทถูกพิจารณาในฐานะองค์ประกอบที่แยกส่วนออกจากกัน ด้วยเหตุนี้ผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมทั้งสองในระดับสูงหรือระดับต่ำด้วยกันทั้งคู่ได้ นอกจากนี้ผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงแต่มุ่งคนต่ำ หรือพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำแต่มุ่งคนสูงก็ได้ เนื่องจากพฤติกรรมทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน

4) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) แกะไขภาวะผู้นำแสดงให้เห็นถึงการผสมผสานที่แตกต่างกันของระดับความสนใจหรือให้ความสำคัญของผู้นำที่มีต่อ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ มิติที่ผู้นำให้ความสนใจเกี่ยวกับการผลิต (Concern for Production) และมิติที่ผู้นำให้ความสนใจเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน (Concern for People) ถ้าพิจารณาจากตาข่ายภาวะผู้นำแกนแนวนอนแสดงให้เห็นถึงความสนใจของผู้นำที่มีต่อเรื่องการผลิต หรือเรื่องงานที่ครอบคลุมเรื่องผลลัพธ์ของงาน ผลประกอบการ ผลการดำเนินงาน กำไรและภารกิจ ในขณะที่แกนแนวตั้งแสดงให้เห็นถึงความสนใจของผู้นำที่มีต่อเรื่องคนที่ครอบคลุมสมาชิกภายในทีมและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องเรื่องความสนใจในงาน โครงสร้างเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทนและความมั่นคงในงาน โดยแต่ละมิติสะท้อนถึงทัศนคติของผู้เป็นผู้นำ หรือวิธีคิดต่อการเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล องค์ประกอบแต่ละแกนมีระดับคะแนนต่ำสุด คือ 1 คะแนน ถึงระดับสูงสุด คือ 9 คะแนน ซึ่งคะแนนการประเมินภาวะผู้นำสามารถวางลงในช่องหนึ่งใน 81 ช่องของตาข่ายนี้ได้ ดังภาพ 2



ภาพ 2 ตาข่ายภาวะผู้นำ

ที่มา: Blake and MaCanse (1991 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 97)

4.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554: 312-314) มีการศึกษารวบรวมทฤษฎีตามสถานการณ์ ดังนี้

ทฤษฎีตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนาจ ได้แก่

1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style แบบจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้ อย่างเหมาะสม เรียกว่ามีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่าไม่มีประสิทธิผล องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2) Theory Z Organization ซึ่ง William Ouchi เชื่อว่าทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนกลางและพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน รวมคลิปปพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3) Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลงแต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์การได้

4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership Theories)

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 138-144) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership Theories) ที่เกิดขึ้นในเวลาใกล้เคียงและยังอยู่ในความสนใจที่สำคัญ ดังนี้

1) ทฤษฎีสิ่งทดแทนภาวะผู้นำของเคอร์และเจอร์มิแอร์ ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อเมื่อสิ่งทดแทนไม่ปรากฏในทักษะหรือคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและออกแบบภารกิจหรือโครงสร้างขององค์กร ถ้าสิ่งทดแทนปรากฏเมื่อใด ผลกระทบหรืออิทธิพลของภาวะผู้นำจะถูกปลี่ยนหรือเป็นสิ่งปลี่ยน

2) ทฤษฎีอิทธิพลผกผันของเกรย์และสตาร์ค พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและการปฏิบัติบางอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา (การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ) อาจทำให้ผู้นำปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนได้เหมือนกัน จึงเรียกว่า “อิทธิพลผกผัน” กลับไปกลับมา

3) ทฤษฎีเชื่อมโยงทวิภาคีแนวตั้งของแดนเซอร์เกาและคณะ มีสาระสำคัญดังนี้

3.1 การแยกเป็น 2 ส่วน ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนควรพิจารณาเป็นอิสระจากกันมากกว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 การเชื่อมโยง ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน มีคุณภาพต่างกัน ผู้นำคนเดียวมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน ไม่เหมือนกันอาจมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่ได้กับคนหนึ่ง แต่อาจมีความสัมพันธ์แบบเปิดเผยและไว้วางใจกันกับคนอื่น ๆ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ หรือความเชื่อมโยงทวิภาคี มักปรากฏชัดในคุณลักษณะของผู้นำในกลุ่มและนอกกลุ่ม

3.3 ผู้นำเปลี่ยนแนวคิดกับสมาชิก ผู้นำเริ่มต้นเปลี่ยนแนวคิดกับสมาชิกภายในกลุ่มแนะนำกลุ่ม ตั้งแต่เริ่มความสัมพันธ์แบบทวิภาคีแนวตั้ง มีการชักชวนให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

3.4 ผู้นำควบคุมสมาชิกนอกกลุ่มภายในขอบเขตแคบ ในทางตรงข้ามกับสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้นำจะควบคุมดูแลภายในขอบเขตแคบตาม สัญญาการจ้างงานเป็นทางการเท่านั้น โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายตามสัญญาเฉพาะระหว่างสมาชิกกับองค์การ

4.5 ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 152-154) มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ดังนี้

ภาวะผู้นำในฐานะเป็นความสัมพันธ์ตามการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นการตื้นร่น ซึ่งมีการควบคุมโดยผ่านภาวะผู้นำแบบธุรกรรม นั่นคือ การเจรจาและแรงจูงใจ และทรัพยากรภายในนั้นไม่ได้ทำหยาแต่พยายามทำให้พึงพอใจ

กิจกรรมของผู้นำในการใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Burns มีการจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 4 ด้าน และเรียกเป็นชื่อย่อได้ “สี่ไอ” (Four I’s) ดังนี้

- 1) การสร้างแรงตลใจ คือ การจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาโดยผ่านความเป็นบารมีของผู้นำ
- 2) การใช้ความเป็นเอกัตบุคลานิยม คือ การเน้นความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การมีอิทธิพลต่อการคิดและจินตนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) การมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ คือ การสื่อสารและสร้างปณิธานทางอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นอุดมคติ

Bass and Avolio (1994: 2) ความสามารถในการให้กำลังใจและจูงใจพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังได้ การเปลี่ยนแปลงมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจและการได้รับมาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำหยาผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตามมีความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา การที่ผู้นำทำหยาข้อสันนิฐานเดิมในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและเรียกร้องความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์จากพนักงาน โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานของตน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถคิดได้ด้วยตนเอง
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนต่อพนักงาน รวมทั้งรับฟังความต้องการและความกังวลใจของผู้ตาม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจและการสนับสนุน รวมทั้งให้เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการของการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งได้นำเสนอหลากหลายแนวคิด ดังนี้ ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์และทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่จัดให้อยู่ในภาวะผู้นำร่วมสมัย เป็นที่สนใจของนักการศึกษาทั่วยุโรป อเมริกา และแคนาดา ในประเทศไทยมีผู้สนใจมากเช่นกัน (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 152)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

ธวัชรรัตน์ ไบบัว (2555: 28) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจในตนเอง ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างความตระหนักและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และพัฒนาองค์การมุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้ความสามารถในการบริหารจัดการให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล

จิตรา ทวีพิชญม (2556: 19) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ที่สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนความเชื่อถือ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวิสัยภาวะที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย

นนทกร อรุณโน (2559: 20) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายาม ความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 121-122) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการให้กำลังใจและจูงใจผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ในการทำงานได้มากกว่าที่กำหนดหรือวางแผนไว้ ผ่านการได้รับรางวัลจากภายในมากกว่าภายนอก โดยผู้นำจะจูงใจพนักงานให้ทำงานเพื่อเป้าหมายระยะยาวที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ภัทธิดา จึงบัว (2561: 14) ให้ความหมายไว้ว่า ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นเป็นผลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานลดความคาดหวังโดยยกระดับแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมาย มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นนักพัฒนา อยากรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและมุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ

Feizi, Ebrahimi and Beheshti (2014: 20) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านถ้อยคำ การกระทำ การพูดและพฤติกรรม และมีอิทธิพลสูงต่อผู้ตาม ภาวะผู้นำลักษณะนี้จะเกิดได้เมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำสูงขึ้น ให้ตระหนักถึงเป้าหมายและพันธกิจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้ผู้ตามมองปัญหาเดิม ๆ ด้วยรูปแบบมุมมองใหม่ ๆ และสร้างแรงจูงใจให้พวกเขาพยายามก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวและมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ของทีม ขององค์กร ของชาติ และของโลก ผู้นำเหล่านี้กำหนดวิสัยทัศน์อนาคต สร้างอิทธิพลให้ผู้ตาม คล้อยตามและยอมรับวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้เป็นวิสัยทัศน์ของตนและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถที่จะประสานงานกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้าง

ความเชื่อมโยงทั้งระบบได้ และสามารถกำกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

Teymournejad and Elghaei (2017: 1417) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ที่สร้างสรรค์และการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้และแนวคิดสร้างสรรค์ ผู้นำควรมีการวางแผนเพื่อปรับใช้เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับกระบวนการดำเนินงานที่คาดหวังไว้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นเพื่อแสดงบทบาทที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง ผ่านความเชื่อถือ ทศนคติ การคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากกว่างานส่วนตน ตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 155) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดและบริหารการศึกษา มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในขณะนี้ ทั้งนี้ผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสาระเนื้อหาขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งได้ระบุไว้ อย่างน้อย 7 เรื่อง คือ

- 1) การเป็นองค์กรหลักปฏิรูปการเรียนรู้
- 2) การใช้ “การบริหารฐานโรงเรียน”
- 3) การจัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณภาพ
- 5) การเป็นองค์กรพัฒนาสมองเพื่อการเรียนรู้
- 6) การเป็นองค์กรที่ใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร
- 7) การเป็นองค์กรพัฒนาสังคม

Bass and Avolio (1994: 2) ความสามารถในการให้กำลังใจและจูงใจพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังได้ การเปลี่ยนแปลงมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจและการได้รับมาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3) การกระตุ้นทางปัญญา การที่ผู้นำท้าทายข้อสันนิษฐานเดิมในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและเรียกร้องความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์จากพนักงาน โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานของตน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถคิดได้ด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตาม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนต่อพนักงาน รวมทั้งรับฟังความต้องการและความกังวลใจของผู้ตาม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและการสนับสนุน รวมทั้งให้เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันได้ตลอดเวลา

Bass (1985 อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554: 315-316) กล่าวว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มคนให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดีขึ้น หรือได้ผลความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้งสองลักษณะร่วมกันคือความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การ

3) คุณลักษณะสำคัญของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการแลกเปลี่ยนตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้นผู้นำสามารถให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่หวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

2) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะ หรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้ Bass ได้นำเสนอแนวทาง 2 แนวทางในการแสดงเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์

2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ

Leith wood et al. (1999 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 159-165) กล่าวว่า องค์การสถานศึกษาในอนาคตต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมั่นสูง ต้องอาศัยความต้องการในการรักษาเป้าหมายแกนของความรู้ ผนวกกับความจำเป็นไปถึงผลลัพธ์ออกมา องค์การที่มีความเชื่อมั่นสูง คือ องค์การที่เปรียบเสมือนหน่วยควบคุมระบบจราจรทางอากาศ ซึ่งเป้าหมายต้องให้ถึงตลอดเวลา มิเช่นนั้นจะต้องมีการแสดงความไม่พอใจจากมหาชนเกี่ยวกับปัญหาความปลอดภัย มีการโต้แย้งว่า การคิด ซึ่งมีการวางเงื่อนไขเรื่องหน้าในการมองเห็นภัยพิบัติ การไม่มีงานทำจึงเป็น

ผลกระทบระบบเศรษฐกิจ จึงโต้แย้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีวิธีการที่กว้างขึ้นและลึกขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาตามแนวคิดของโลธัวด์ และคณะ องค์การสถานศึกษาในอนาคตเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมั่นสูงจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กว้างและลึกมากยิ่งขึ้นใน 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการแก้ไขปัญหา มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ การเข้าใจปัญหาและการแก้ไขปัญหา
- 2) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำครู ได้แก่ ธรรมชาติและทักษะของภาวะผู้นำครู
- 3) ด้านการสร้างปณิธานต่อการเปลี่ยนแปลงของครู มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายส่วนตัว ความเชื่อในสามารถ ความเชื่อในบริบท กระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์
- 4) ด้านการเสริมสร้างเงื่อนไขความเจริญงอกงามในความรู้และทักษะวิชาชีพของครู ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของครูเป็นรายบุคคล
- 5) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งองค์การ ซึ่งมีกิจกรรมย่อย คือ การเรียนรู้เป็นคณะกรรมการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา
- 6) ด้านการรักษาความสมดุลทางอารมณ์ ซึ่งมีกิจกรรมย่อยคือ การป้องกันความเครียดและความหมดอาลัยของครู

กล่าวโดยสรุป แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้การขับเคลื่อนของผู้นำ จากการศึกษาหลากหลายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมและครอบคลุมทุกองค์ประกอบ โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio ดังภาพ 3



ภาพ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่มา: Bass and Avolio (1994: 2)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของตามของ Bass and Avolio ในแต่ละด้านมีนักทฤษฎี นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 33) กล่าวว่าไว้ว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับยกย่องศรัทธาของผู้ร่วมงาน ภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานมีเป้าหมายและจุดยืนที่ชัดเจนยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 48) กล่าวว่าไว้ว่า การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่อง ค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเองและมีศีลธรรมจริยธรรม

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 59) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแสดงออกถึงการมีอุดมการณ์ ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารอารมณ์และความมีจริยธรรม

ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 125) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ดูว่าการทำงานหนักและการทำในสิ่งที่ถูกต้องทำอย่างไร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจ และการได้มาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ

กล่าวโดยสรุป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจ ทำให้เกิดความเคารพต่อผู้บริหาร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทุอร โควังชัย (2554: 34) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในเรื่องของกระบวนการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานเสมอ มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ เห็นคุณค่าของเป้าหมายและมีการคิดเชิงบวก

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 44) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดภูมิภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานทุกระดับถึงสิ่งสำคัญขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 66) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีการสร้างแรงบันดาลใจมีดังนี้ 1) ผู้นำจะสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน เชื่อว่าผู้ร่วมงานมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ 2) ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน 3) ผู้นำจะสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับผู้ร่วมงาน 4) ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 5) ผู้นำจับเส้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน 6) ผู้นำจะให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ 7) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเอง 8) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตน วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร และ 9) ผู้นำจะแสดงและยอมรับและการให้รางวัลกับความสำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 124) กล่าวว่า การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต และอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วย ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่ออุดมมุ่งหมายที่มากเพียงพอ ถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจาก

ความชัดเจนและความสำคัญของเป้าหมายที่ผู้นำสร้างพลังในการทำงานและขับเคลื่อนผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายได้

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน สร้างแรงบันดาลใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารจะแสดงถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงาน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้

3) การกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 35) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นำจุดเด่นของโรงเรียนมาพัฒนา วินิจฉัย ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 45) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 68) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 124) กล่าวว่า การที่ผู้นำท้าทายข้อสันนิษฐานเดิมในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและเรียกร้องความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์จากพนักงาน โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานของตน และเปิดโอกาสในการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดด้วยตนเอง สำหรับผู้นำประเภทนี้ การมองว่าตนเองและทีมงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ผู้นำคาดหวังว่าผู้ตามจะต้องตั้งคำถามและคิดในเชิงลึกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่ดีกว่าเดิม เพื่อปรับปรุงการทำงานของตน

กล่าวโดยสรุป การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ซึ่งผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 36) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารที่มีความสามารถให้คำแนะนำ พัฒนาจุดเด่นและจุดด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงาน เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 47) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบ 2 ช่องทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 72) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันในการปฏิบัติจะเท่าเทียมกันนั้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ร่วมงานโดยวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน มีการแนะนำและมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายของตนและส่วนรวม

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 124) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตาม มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนต่อพนักงาน ร่วมรับฟังความต้องการและความกังวลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงความเข้าใจและสนับสนุน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันตลอดเวลา นอกจากนี้ ของผู้นำยังรวมถึงความต้องการของผู้นำ การเคารพและยกย่องการมีส่วนร่วมของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อทีม ส่งผลให้ผู้ตามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการพัฒนาตนเองและมีความสร้างแรงจูงใจภายในต่อการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อ สื่อสารแบบสองช่องทางและเป็นรายบุคคล มีการแนะนำ มีเทคนิคในการมอบหมายงาน และมีการส่งเสริมพัฒนาในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ ผู้ที่สามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงผ่านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่างานส่วนตน มีการถึงความแน่วแน่ในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลากหลายทัศนะซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 21) ให้ความหมายไว้ว่า งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 30) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 30) ให้ความหมายไว้ว่า การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน

สัมมา รธนิตย์ (2556: 99) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการของโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ มีทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

นัยนา ยะตา (2560: 31) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงาน การปรับปรุง และการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 42) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 72) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยประสานร่วมมือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้หลากหลายทัศนะซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 42) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทุกงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการถือว่ามีสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญและสนใจเป็นพิเศษ เพราะเป็นงานหลักและเป็นหัวใจของโรงเรียน เนื่องจากจุดประสงค์อันแรกในการตั้งโรงเรียนขึ้นมาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเด็ก โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน และผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและรัดกุมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นเป็นเพียงส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน

อัจฉรา เมฆนิล (2561:43) กล่าวว่า งานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลัก ถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิชาการที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป และเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

พรวิณี แสนอินทร์ (2563: 74) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งและจัดเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางรากฐานด้านการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน ในการสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ มีขอบข่ายการบริหารดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นแก่การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14) การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7) ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งประกอบขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1) แผนปฏิบัติงานวิชาการ

1.2) โครงการสอน

1.3) บันทึกหลังสอน

2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

2.1) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2) การจัดชั้นเรียน

2.3) การจัดครูเข้าสอน

2.4) การจัดแบบเรียน

2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอน

2.6) การฝึกงาน

3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอน

3.2) การจัดห้องเรียน

3.3) การนิเทศการสอน

4) การวัดและการประเมินผล

อินทอร โค้วชัย (2554: 61-63) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การวัดและประเมินผล

4) การนิเทศการศึกษา

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและการที่จะพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ นั้นย่อมเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงาน วิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งน่าจะเป็นส่วนที่ช่วยเสริมงานวิชาการสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้ศึกษาขอบข่ายงานวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้

1) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2) การจัดการเรียนการสอน

3) การนิเทศภายใน

4) การประเมินผล

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 21-36) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการของสถานศึกษานั้น มีขอบข่ายที่กว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ยึดขอบข่ายงานการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 17 ด้าน เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานใน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17) การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รัฐภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28) ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การนิเทศภายใน

4) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สุวรรณ รัตนชัย (2558: 28-57) ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผู้ศึกษาได้ยึดหลักการบริหารงานวิชาการตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 12 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 3) การวัดและการประเมินผล
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ หน่วยงานและสถาบันอื่น

ที่จัดการศึกษา

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42) ได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นัยนา ยะตา (2560: 34-45) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในเอกสารคู่มือการบริหารวิชาการโรงเรียนนิติบุคคล 12 งาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) กล่าวไว้ว่างานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งได้ศึกษาของข่ายการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 4) การวัดและประเมินผล
- 5) การประกันคุณภาพการศึกษา

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96) ได้ศึกษางานบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 2) การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
- 3) การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 7) การนิเทศภายในสถานศึกษา
- 8) การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากทัศนะและจากผลการศึกษานักวิชาการ 12 แห่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอในตาราง 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ตาราง 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
1. กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
	<ol style="list-style-type: none"> 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
3. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2. การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4. การวัดและการประเมินผล
4. อินทอร โควังชัย (2554)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดและประเมินผล 4. การนิเทศการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
5. วาสนา บัวจันทร์ (2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การนิเทศภายใน 4. การประเมินผล
6. นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
7. นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานในสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การนิเทศภายใน 4. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
9. สุวรรณา รัตนชัย (2558)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดและการประเมินผล 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
10. จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
11. นัยนา ยะตา (2560)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ตาราง 2 จัดกลุ่มความหมายเดียวกัน

การวางแผนงานด้านวิชาการ	การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
12. อัจฉรา เมฆนิล (2561)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4. การวัดและประเมินผล 5. การประกันคุณภาพการศึกษา
13. พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2. การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย 3. การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 7. การนิเทศภายในสถานศึกษา 8. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาหลักสูตร
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลและประเมินผล การประเมินผล การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ตาราง 2 จัดกลุ่มความหมายเดียวกัน

การวางแผนงานด้านวิชาการ	การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
การนิเทศการศึกษา	การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	การนิเทศภายใน
	การนิเทศภายในสถานศึกษา
	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
	การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
	การส่งเสริมความรู้แก่ชุมชน
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
	การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
	การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1) จากผลการศึกษาขอข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อการสังเคราะห์กำหนดขอข่ายการบริหารงานวิชาการ จากทัศนะของนักวิชาการ 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าขอข่ายบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ขอข่ายการบริหารงานวิชาการแสดงในตารางสังเคราะห์มีความหมายเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดขอข่ายที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันและคลุมขอข่ายอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ขอข่ายหนึ่งดังนี้

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอน

4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาหลักสูตร

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย

6) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีความหมายเดียวกันดังนี้ การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลและประเมินผล การประเมินผล การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

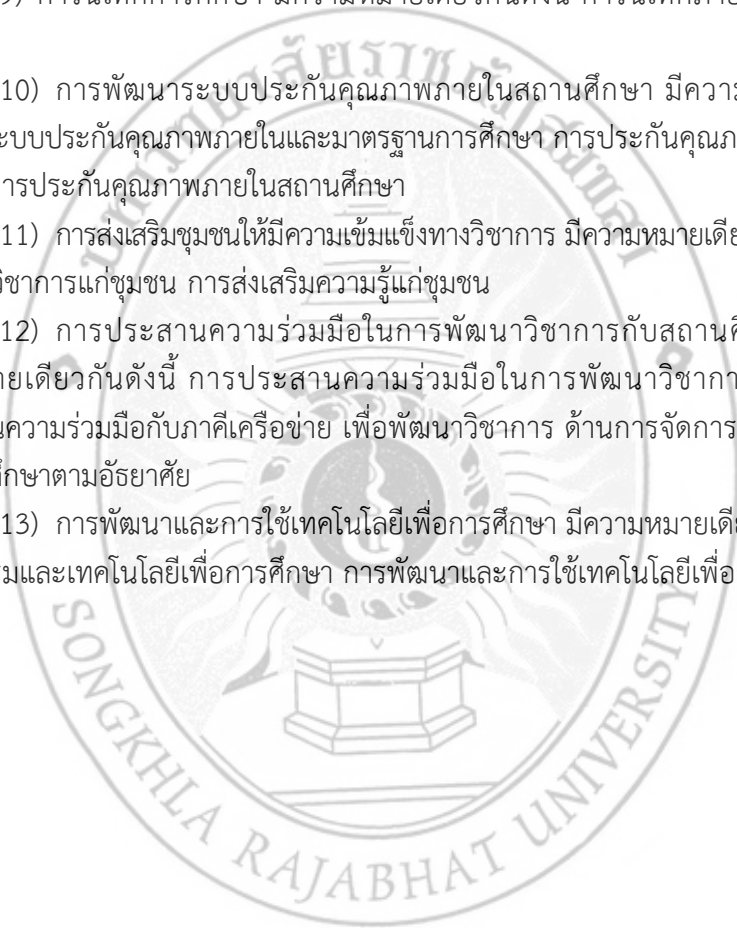
9) การนิเทศการศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การนิเทศภายใน การนิเทศภายใน สถานศึกษา

10) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

11) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมความรู้แก่ชุมชน

12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีความหมายเดียวกันดังนี้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

13) การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



ตาราง 3 สังกะระห์ขบข่ยการบรหรงานวชการ

ขบข่ย การบรหรงานวชการ	การทรวรงศกษการ (2550)	ล่านางนคณการการศกษ ชนพ่นฐาน (2552)	บรยการ วรงคณตรรจัน (2535)	อทนอร ทรจขย (2554)	วสนา บวจันทร (2556)	นการรذن ษลศถงศการ (2557)	รชฎการณ ทรรกถ (2558)	สุวรณาร รัตนขย (2558)	การจรวรณ พมพทง (2559)	นยนา ยะดา (2560)	อจณรา เมษนล (2561)	พรปวีณ สเลนอินทร (2563)	รวมความถ
1. การพัฒนาหรือดำเนนการ เกยวกับการให้ความเห็น กับการพัฒนาสาระ หลักสูตรทงถ่น	√	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2
2. การวางแผนงานด้าน วชการ	√	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	3
3. การจัดการเรยนการสอน นสถานศกษ	√	-	√	-	√	√	-	-	-	-	√	-	5
4. การพัฒนาหลักสูตร สถานศกษ	√	√	-	√	√	√	√	√	√	√	√	√	1 1
5. การพัฒนากระบวนการ เรยนรู้	√	√	-	√	-	√	√	√	√	√	-	√	9
6. การวัดผล ประเมณผล และเทยบโอนผลการเรยน	√	√	-	√	-	√	-	√	-	√	√	√	8
7. การวจยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศกษน สถานศกษ	√	√	-	-	-	√	-	√	√	√	-	√	7
8. การพัฒนาและสงเสริมให้ มีแหล่งเรยนรู้	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	√	6
9. การนเทศการศกษ	√	√	-	√	√	√	√	√	-	√	-	√	9
10. การแนแนว	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5
11. การพัฒนาระบบประกน คุณภาพภายใน สถานศกษ	√	√	-	-	-	√	√	√	√	√	√	√	9
12. การสงเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวชการ	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5
13. การประสานความร่วมมือ นการพัฒนาวชการกับ สถานศกษและองคกร อ่น	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่าย การบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552)	ปริญญพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535)	อินทอร โครัมย์ (2554)	วาสนา บัวจันทร์ (2556)	นภารัตน์ ชลตงคาร (2557)	รัชฎาภรณ์ ตรีกกุล (2558)	สุวรรณา รัตนะชัย (2558)	จางุวรรณ พิมพ์ทอง (2559)	นัยนา ยะตาท (2560)	อัจฉรา เมฆนิล (2561)	พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563)	รวมความถี่
14. การส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	5
15. การจัดทำระเบียบและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของ สถานศึกษา	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2
17. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2
18. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	7

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีขอบข่ายจำนวน 17 ขอบข่าย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 7 ความถี่ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้นสามารถสรุปเป็นเป็นโมเดลขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังภาพ 4



ภาพ 4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3); อินทอร โควังชัย (2554: 61-63); วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25); นภารัตน์ ชลตฤงคาร (2557: 21-36); รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28); สุวรรณ รัตน์ชัย (2558: 28-57); จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42); นัยนา ยะตา (2560: 34-45); อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) และพรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบเขตการบริหารงานวิชาการได้ 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการตัดสินใจทางเลือกทางด้าน การเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษาโดยเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

อินทอร โควังชัย (2554: 61) กล่าวว่า การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางของหลักสูตร ศึกษาสภาพปัญหา สภาพความต้องการของสังคม ชุมชน
และท้องถิ่นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดโครงการสร้าง
หลักสูตรและสาระต่าง ๆ กำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความ
เหมาะสม กำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการ ของสถานศึกษาไว้ตลอดปีการศึกษา เปิดโอกาสให้
ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ จัดงบประมาณ
สนับสนุนแก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่าเพียงพอและจัดให้มีการประชุมอบรมทาง
วิชาการอยู่เสมอ

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 17) กล่าวว่า มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้นักเรียน
อย่างเป็นขั้นตอนให้ ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่สำคัญแก่ชีวิตให้
เป็นไปตามความต้องการของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับหลักสูตรและขอบข่ายของหลักสูตร ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้นำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุ
จุดมุ่งหมาย จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการสอนให้กับครู มีการนิเทศเยี่ยมเยียนดูการสอนของครู
ตลอดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 26) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร
งานวิชาการในโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็น
ตัวกำหนดนโยบายทิศทางเดินตลอดทั้งแนวปฏิบัติทางด้านวิชาการ และต้องสามารถบริการหลักสูตร
ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21) กล่าวว่า กระบวนการจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง
การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม

สุวรรณา รัตนชัย (2558: 29) กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องศึกษา
วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางของกระทรวง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพของ
สถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากการมีส่วนร่วม
ของทุกฝ่าย จึงจะสามารถจัดทำ พัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม
แนวทางของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 27-28) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
มีรายละเอียดดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ
สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น 3) การประเมินสถานภาพสถานศึกษา
4) การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา 5) การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
6) การคัดเลือกประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 7) การจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา
เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน 8) การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 9) การประเมินการใช้หลักสูตร
สถานศึกษา และ 10) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

นัยนา ยะตา (2560: 36) กล่าวว่า การดำเนินงานวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา จัดทำโครงการสร้าง
หลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุง
และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 46) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูมีความรู้ใน
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมชุมชนให้เข้าร่วมในการจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษา จัดหาคู่มือเอกสารเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา บริการแก่ครู
ร่วมกับกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นิเทศการใช้หลักสูตร
ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร นำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า การจัดให้มีหลักสูตรสถานศึกษา หรือ
การพัฒนาหลักสูตรให้มียุติงขึ้น โดยพิจารณาจากการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ใน
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้แก่ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
รวมทั้งการจัดหาคู่มือ แนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาบริการให้ครูได้สืบค้น และการประเมิน
การใช้หลักสูตร นำผลการประเมินพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลาง
ของหลักสูตร ศึกษาสภาพปัญหา สภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อกำหนด
วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระ
ต่าง ๆ กำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำเอกสาร
หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร
อย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 61) กล่าวว่า การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม วิเคราะห์
และกำหนดกิจกรรมในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับในการเรียนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้มีครูจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริม
ให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด
การจัดการ การจะเชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศ
สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่าย
ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศ
การเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ตามความเหมาะสม

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 27) กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด
ในกระบวนการใช้หลักสูตร ถ้าเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับนักเรียน และเป็นกิจกรรมที่ครูและนักเรียน
ทำร่วมกัน คือ มีการเรียน กิจกรรมที่เด็กทำ การสอน คือ กิจกรรมที่ครูทำ ซึ่งในการปฏิบัติทั้งสองนี้

ทำไปพร้อม ๆ กัน จึงเรียกรวมกันว่า การเรียนการสอน กล่าวคือ ครูและนักเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางของความสนใจ ครูเป็นเพียงผู้ควบคุมและแนะนำ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรประถมศึกษา มีหลักการและวิธีการเป็นแนวปฏิบัติดังนี้ 1) กระบวนการเรียนมีความสำคัญเท่ากับเนื้อหา 2) นักเรียนเป็นผู้แสดง ครูเป็นผู้กำกับกับการแสดง 3) นักเรียนค้นหาความรู้ สรุปและตัดสินใจด้วยตนเอง 4) ปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี 5) ใช้วิธีการหลายอย่าง 6) เน้นกระบวนการกลุ่ม 7) หลักการในการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจสาระสำคัญ เลือกวิธีการที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับการเรียนอย่างจริงจัง

รัชฎาภรณ์ ตรีกูล (2558: 24) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นการหาความต้องการของผู้เรียนและของชุมชน เพื่อนำมากำหนดรูปแบบการเรียนที่ตอบสนองความต้องการ

สุวรรณ รัตนชัย (2558: 32) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการกำกับติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 32) กล่าวว่าไว้ว่า การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกฝนให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้

นัยนา ยะตา (2560: 37) กล่าวว่าไว้ว่า ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูและส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

พรวิมล แสนอินทร์ (2563: 80) กล่าวว่าไว้ว่า การแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยพิจารณาจากกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การควบคุม กำกับจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด การบูรณาการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและชุมชน ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ

3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 109) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทราบว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด การวัดเป็นกระบวนการ

ที่กำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ในการในสิ่งที่วัดได้ รวมทั้งข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การตรวจผลงานและการทดสอบ การวัดผล ในการเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ สถานศึกษา สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จาก การศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ หรือการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่

อินทอร โควังชัย (2554: 63) กล่าวว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ตลาดจนจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล และการประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติการวัดผลและการประเมินผลของ สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงานจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 17) กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความบกพร่อง ความก้าวหน้าของการจัดการเรียนการสอน ผลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 28) กล่าวว่า เครื่องมือเพื่อแสดงถึง การเรียนการสอน บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาหรือไม่ ซึ่งสถานศึกษาในแต่ละแห่งได้กำหนด เกณฑ์การวัดและ การประเมินผลของสถานศึกษา

สุวรรณา รัตน์ชัย (2558: 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียน และมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติงานด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ตามกำหนดและระเบียบแนวปฏิบัติในการวัดและ การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งการวัดผลและการประเมินผล ระดับชั้นเรียน การประเมินผลระดับสถานศึกษาและการประเมินผลคุณภาพระดับชาติ

นัยนา ยะตา (2560: 38) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ การประเมินผลแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 48) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผนและกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลร่วมกับครู โดยฝ่ายวิชาการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรและการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตาม สภาพจริง รวมทั้งการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือและการประเมินผล และควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

พรปวีณ์ แสสนอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า การตรวจสอบความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของผู้เรียนว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ โดยการนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาประเมินคุณค่าเทียบกับเนื้อหาบางวิชา ของหลักสูตร เพื่อนำมาศึกษาต่อกับสถานศึกษา และรวมถึงการแสดงความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่มีของผู้เรียนว่าสอดคล้องกับมาตรฐานในหมวดวิชาที่ต้องการเข้ารับการศึกษาตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนดโดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย แผนแนวทางการวัดผล การเทียบโอน ผลการเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรมีความหลากหลาย การนำ ผลการประเมินของผู้เรียนมาพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษา มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

4) การนิเทศการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 143) กล่าวว่า การดำเนินการไปเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ว่าการแนะนำชี้แจงในการเรียนการสอน แต่รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพของ การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดอบรมสัมมนา การผลิตวารสารทางการศึกษา การเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

อินทอร โควังชัย (2554: 61) กล่าวว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจกับ หลักการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาาร่วมกัน เกิดจากการร่วมคิด ร่วมการทำให้ แต่ละคนเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และแก้ไขปัญหาร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศ การจัดระบบ นิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียน การสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตามระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และการจัดระบบ นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 25) กล่าวว่า ความพยายามของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้เรียน จะต้องปฏิบัติและจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางานสร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญและ กำลังใจ และส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 32) กล่าวว่า กิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของ การบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง เื้อนไขการเรียนรู้ และการเจริญงอกงามของ ผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับวิธีการสอนและกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย

รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558: 32) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา โดยเป็นกระบวนการ หรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สุวรรณา รัตน์ชัย (2558: 46) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดการให้มีคุณภาพ

นัยนา ยะตา (2560: 41) กล่าวว่า การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายมีความเหมาะสมกับการศึกษา ตลอดจนการประเมินผลและจัดระบบการนิเทศการศึกษา มีการติดตามประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา

พรวิมล แสนอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า การกำกับ ติดตาม กระตุ้น ช่วยเหลือ สนับสนุนชี้แนะในการปรับปรุงและพัฒนา การจัดการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาจากการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ การดำเนินการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม และนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ติดตามประสานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 161) กล่าวว่า งานระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล ตามแนวหลักการบริหารครบวงจร PDCA คือ การวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง นอกจากนี้การศึกษาต้องมีการประเมินตนเองและจัดทำรายงานประเมินตนเองทุกปี เพื่อเสนอต่อต้นสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพภายนอกทุก 5 ปี ซึ่งจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558: 28) กล่าวว่า การบริหารงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทางการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่มีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล

สุวรรณา รัตน์ชัย (2558: 52) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม

ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 38) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวังสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสม

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 46) กล่าวว่า ระบบสร้างความมั่นใจต่อสังคม ผู้ปกครองสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เด็กได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ในทุกด้านและมีโอกาสพัฒนาไปจนเต็มศักยภาพของแต่ละคน ผู้จบการศึกษามีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเป็นที่ยอมรับของสังคม

พรปวีณ์ แสอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการและดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา สามารถบริการผู้เรียนและผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ พิจารณาจากการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพที่มีแผนงาน กิจกรรมการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบ สะท้อนถึงควมมีคุณภาพโดยบุคลากร ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมโดยสถานศึกษาต้องวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประกอบด้วย 8 อำเภอ 58 ตำบล 381 หมู่บ้านของจังหวัดยะลา คือ อำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน อำเภอกงปิ่น อำเภอยะหา อำเภอกาบัง อำเภอบันนังสตา อำเภอธารโต และอำเภอเบตง ประกอบด้วย

พื้นที่อาณาเขตการปกครองมี อาณาเขตติดต่อกับจังหวัดและประเทศใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดสงขลาและปัตตานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดนราธิวาส และรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสงขลาและรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย

แผนที่ขอบเขตสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา



ภาพ 5 แผนที่ขอบเขตสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564: 39)

2. ที่ตั้ง

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ 1 ถนนปะภูอติอราแม ตำบลท่าสาป อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000 โทรศัพท์ 0-7320-3854 โทรสาร 0-7320-3855 เว็บไซต์สำนักงาน <http://www.yalaopec.go.th>

3. อำนาจหน้าที่และโครงสร้างของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ฉบับลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2554 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด มีหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล เร่งรัด นิเทศ และติดตามการพัฒนา

คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัด จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน นอกจากนี้มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริมสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด โดยมีข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา และสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่สถานศึกษาเอกชนในจังหวัด สำหรับการบริหารในแนวทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564: 42)

การแบ่งส่วนราชการภายใน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มแผนงานและยุทธศาสตร์
- 3) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 4) กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล 8 อำเภอ ได้แก่

- 1) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา
- 2) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอรามัน
- 3) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกรงปินัง
- 4) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอยะหา
- 5) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกาบัง
- 6) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบันนังสตา
- 7) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอธารโต
- 8) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง

4. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

4.1 ข้อมูลสถานศึกษาเอกชน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีการจำแนกรายอำเภอ

ดังนี้

ตาราง 4 ข้อมูล จำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2564

สำนักงาน การศึกษาเอกชน อำเภอ	โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่สามัญ			รวมโรงเรียนเอกชนในระบบ (สามัญศึกษา สอนศาสนาควบ อิสลามคู่สามัญ การกุศล/ การศึกษาสงเคราะห์)		
	โรงเรียน	ครู	นักเรียน	โรงเรียน	ครู	นักเรียน
	(โรง)	(คน)	(คน)	(โรง)	(คน)	(คน)
เมือง	13	1,794	17,810	30	2,381	25,831
กรงปินัง	-	-	-	6	80	872
รามัน	9	709	5,598	17	841	8,033
บันนังสตา	7	763	6,940	15	910	10,293
กาบัง	-	-	-	3	61	1,050
ยะหา	8	297	4,673	18	469	7,951
เบตง	2	72	747	7	272	4,303
ธารโต	1	165	1,094	2	179	1,188
รวมทั้งจังหวัด	40	3,800	36,860	98	5,198	59,521

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564)

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ข้อมูลวันที่ 25 มีนาคม 2563)

รายวิชา	สำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดยะลา	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	ค่าการ พัฒนา	ระดับ ประเทศ	ค่าการ พัฒนา
ภาษาไทย	38.48	52.13	-13.65	49.07	-10.59
ภาษาอังกฤษ	29.36	43.78	-14.42	34.42	-5.06
คณิตศาสตร์	26.26	36.71	-10.45	32.90	-6.64
วิทยาศาสตร์	29.23	38.96	-9.73	37.12	-7.89
ค่าเฉลี่ยรวม	30.83	42.90	-12.06	38.38	-7.55

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564: 53)

จากตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ระดับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำกว่าระดับต้นสังกัดและระดับประเทศ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับต้นสังกัดและระดับประเทศ

ตาราง 6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอิสลามศึกษา (I-Net) ชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น (อับตาดอฮียะฮฺ) ระดับศูนย์สอบสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (ข้อมูล ณ วันที่ 3 กันยายน 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย
อัลกุรอาน-ฮัจญ์	41.90
อัลฮาดิษ	30.09
อัลอะกีดาฮ์	38.56
อัลฟิกฮ์	32.82
ฮัจญ์	36.83
อัลอัศลาฮ์	46.96
มลายู	55.06
อาหรับ	36.16
รวมเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระ	39.80

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564: 60)

จากตาราง 6 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอิสลามศึกษา (I-Net) ชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น (อับตาดอฮียะฮฺ) ระดับศูนย์สอบสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา คะแนนเฉลี่ยสูง วิชามลายู (55.06) และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด วิชาอัลหะดีษ (30.09)

4.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลามุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล เน้นความเป็นพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างสันติสุขและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

4.4 พันธกิจ (Mission)

พันธกิจรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามหน้าที่และตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยพันธกิจดังนี้

4.4.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

4.4.2 เสริมสร้างสันติสุขและความเป็นพหุวัฒนธรรมท้องถิ่น

4.4.3 เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงการให้บริการทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน
ทุกกลุ่มเป้าหมาย

4.4.4 พัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ
ตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.4.5 พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเอกชนตามหลักธรรมาภิบาลและ
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4.5 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์หลัก เป็นผลลัพธ์การดำเนินงานตามพันธกิจและขยายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน
ยิ่งขึ้นเป็นผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังจะให้เกิดการบรรลุผลในอนาคต ประกอบด้วยเป้าประสงค์หลัก ดังนี้

4.5.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะพื้นฐานที่เป็น
สากล และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4.5.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ปฏิบัติตามหลัก
ศาสนาและมีความเป็นพลวัตวัฒนธรรมของท้องถิ่น

4.5.3 ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาทักษะ
ชีวิต ร่วมสร้างสันติสุขและสร้างความสมานฉันท์ตามแนวทางสันติวิถี ตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน

4.5.4 ผู้เรียนได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานอย่าง
เท่าเทียมกัน

4.5.5 ครู ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ
การปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้ตามสาขาอาชีพ

4.5.6 หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
ที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4.5.7 บริหารจัดการศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและ
กระบวนการที่มีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

4.6 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้วิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงาน
การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์
ที่เป็นจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และวิเคราะห์ปัจจัยเสริมภายนอกที่เป็นโอกาส
(Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

5.1 จุดแข็ง (Strength: S)

- S1 การบริหารจัดการตามกลยุทธ์สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- S2 บุคลากรในสำนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- S3 เครือข่ายทางวิชาการหรือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการประสานงานร่วมกันทุกภาคส่วน
- S4 นักเรียนสามารถเข้าถึงบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องตลอดชีวิต
- S5 ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีทักษะภาษามลายูกลางและพื้นฐานภาษาอาหรับ ที่เชื่อมโยงกับการศึกษาต่อและประกอบอาชีพในประชาคมอาเซียน

5.2 จุดอ่อน (Weakness: W)

- W1 ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดองค์ความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
- W2 สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนครูกลุ่มสาระวิชาหลัก ครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิสาขาวิชาเอกมีอยู่ทุกสถานศึกษา
- W3 ผู้เรียนขาดทักษะ ความรู้ความสามารถ ด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- W4 บุคลากรส่วนหนึ่งขาดระบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมและขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขาดการสื่อสารและการประสานงานที่ดี
- W5 การนํานโยบายของภาครัฐสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดเชิงปฏิบัติ
- W6 การบริหารจัดการของสถานศึกษาขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

5.3 โอกาส (Opportunity: O)

- O1 จังหวัดยะลามีแห่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาที่หลากหลาย การสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมของชาติ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- O2 ชุมชนในพื้นที่อยู่ติดขอบชายแดนประเทศมาเลเซีย มีการติดต่อสัมพันธ์ มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรม เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพ นำรายได้สู่พื้นที่
- O3 นโยบายพัฒนาการศึกษาพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐบาล ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้ตามบริบทของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

5.4 อุปสรรค (Threat: T)

- T1 นโยบายด้านการศึกษาเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- T2 สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่
- T3 สภาพความแตกแยกของครอบครัวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อด้านโอกาสทางการเรียนของนักเรียน

6. ผลการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

สรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2563: 53-55)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

1) โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
กิจกรรมที่ 1 ตรวจสอบติดตามมาตรการรองรับการเปิดเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนเอกชนในระบบและนอกระบบ

กิจกรรมที่ 2 การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการประเมินมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

กิจกรรมที่ 3 การนิเทศติดตามเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเอกชน

2) โครงการประเมินและคัดเลือกโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้เข้าเฝ้าฯ รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีพุทธศักราช 2563 ระดับจังหวัดยะลา

3) โครงการส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้มีคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กิจกรรมที่ 1 มหกรรมวิชาการเครือข่ายโรงเรียนเอกชนในพระราชดำริ

กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนการฝึกทักษะอาชีพเครือข่ายโรงเรียนเอกชนในพระราชดำริ

กิจกรรมที่ 3 นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานโรงเรียนเอกชนในพระราชดำริ

กิจกรรมที่ 4 ประชุมเพื่อบริหารจัดการดำเนินงานความสำเร็จตามตัวชี้วัด

บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 3 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด

กิจกรรมที่ 2 ผู้บริหารมืออาชีพในยุค 4.0

กิจกรรมที่ 3 Coaching and Mentoring

กิจกรรมที่ 4 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 5 จัดทำคลังข้อสอบ

กิจกรรมที่ 6 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนปฐมวัย

2) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทสอนศาสนา(อิสลาม) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ระบบสารสนเทศสอนศาสนาอิสลามเอกชน (PEIL) โดยสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุกอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

3) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในสังกัด ประจำปีงบประมาณ 2563 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach)” (สช.อ.เมืองยะลา)

4) โครงการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาประสานสัมพันธ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

5) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ความสำเร็จตามตัวชี้วัด บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 5 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

1) กิจกรรมการดำเนินการจัดสอบ (I-NET) ในระดับ (ศูนย์สอบ) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีการศึกษา 2562

ความสำเร็จตามตัวชี้วัด บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 1 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา

กิจกรรมการลงพื้นที่นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงรายการในตราสารจัดตั้งของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ความสำเร็จตามตัวชี้วัด บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 1 โครงการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้เสนอไว้ตามลำดับดังนี้

บุญเรือง แก้วใส (2554: 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชุมชนกระบวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากัน เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนชุมชนกระบวน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดีในการทำงาน มากกว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์

ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีอำนาจ ตามลำดับ

อินทอร โควังชัย (2554: 108-111) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่ามากที่สุด ด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการนิเทศการศึกษา คุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

เชี่ยวชาญ ภาระวงค์ (2555: 111-112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการแนะแนว ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

วีรศักดิ์ ประจง (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียน

มิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัด การเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผล 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานีเขต 3 โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุดาศรี สิงห์ทอง (2556: 132) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการวัดและการประเมินผล การเรียนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอและมีการวางแผนการวัดและการประเมินผล เป็นอันดับที่ 2 และ 3 มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลเป็นอันดับสุดท้าย

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 100) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ 1 กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร สระทองหน (2558: 49) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา มีการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และมีการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยและกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำหลักสูตร

อรนิตย์ สุวรรณไตรย์ (2558: 107) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านระบบงานประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 108) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอแนะแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น 2) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยกัน อยากร่วมกันเป็นระบบ และ 3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

ชัชศภูมิ วิชา (2559: 184-185) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการส่งเสริมครูผู้สอน วัตถุประสงค์และประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและร่วมมือกับครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีการควบคุม ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการวางแผนสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐาน การประเมินผลการเรียนและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและทั่วถึงมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ชญาดา พันธุ์ยาว (2559: 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

สมยศ คงสิน (2559: 148-149) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม 2) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และ 3) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามลำดับ สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สมศ. 2) การจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ

อังคัวรา สุวรรณเสน (2559: 145) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กำหนดให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนชื่อที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

นัยนา ยะตา (2560: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรทุกคนโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการความสามารถและผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายใน ประเมินผลติดตามการจัดระบบกระบวนการนิเทศศึกษาภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

พรพรรณ พินทุคมิต (2560: 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ภค รัชตะทรัพย์ (2560: 132) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด

สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดในการวางแผนและปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการมีเหตุและผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ศิลปะในการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าในการจัดการเรียนรู้สู่ยุคประชาคมอาเซียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

เสาวลักษณ์ พรหมณะ (2560: 192) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันคิดวิเคราะห์และกำหนด จุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ วิเคราะห์ตรวจสอบที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ชูไอลดา สมะแอ (2561: 128) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก

ฟาตอนะห์ นิละ (2561: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .85^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3 รายข้อ ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562: 188) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .884 ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เรือนนท์ นพรัตน์ (2563: 293) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า สมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ถัยรัตน์ ติภัย (2563: 18) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 อยู่ 2 ตัวแปร คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

พัชญ์พิชา จันทา (2564: 46-47) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

อรุณี พจนโพธา (2564: 510-511) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน

วิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความพึงพอใจบุคคล หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความพึงพอใจบุคคลส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้นำเสนอ ดังนี้

Marks and Printy (2003: 370) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา : การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเงื่อนไขจำเป็นแต่ไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงวิชาการเมื่อปรากฏอยู่ร่วมกันเป็นภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยวัดได้จากคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

Kaplan (2009: 277-293 อ้างถึงใน จารุวรรณ พิมพิทอง, 2529: 80) ได้ศึกษาเรื่องการทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟลิทฮอลล์ โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพแห่งชาติและเอกสารประเภทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้เข้าไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียนและได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในพื้นที่ คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตการเรียนการสอน เพื่อที่จะค้นหาโรงเรียนฟลิทฮอลล์ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารของผู้ใหญ่ ปัจจุบันด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟลิทฮอลล์ ได้ข้อค้นพบว่า โรงเรียนฟลิทฮอลล์สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่างแตกต่างในระยะ 12 ปี ปีของการขับเคลื่อนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Lever จาก 20% ถึง 10:00 เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2-3 เท่า พบว่า จากคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

Balyer (2012: 581) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : การวิจัยเชิงคุณภาพตามการรับรู้ของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบทัศนคติของตนในการนำพาโรงเรียนให้ก้าวไกล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้หน้าที่ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามยอมรับ เชื่อมั่น และไว้วางใจในความสามารถ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง รูปแบบวิธีการแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงานที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงนำมาใช้เพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยใจรักและเห็นคุณค่าของงาน 3) การคำนึงถึงความพึงพอใจบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความพยายามเอาใจเขาใส่ใจเราในการดูแลและปฏิบัติกับผู้ตาม

ที่มีความแตกต่างระดับบุคคล ประพุดตนเป็นที่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมผลักดันศักยภาพที่แต่ละคนมีอย่างแตกต่างกัน และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามพยายามใช้วิธีการหรือแนวทางสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ถือได้ว่าผู้นำคนใดที่แสดงลักษณะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของครู ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาในขณะปฏิบัติงานบริหารที่โรงเรียนแต่ละวัน ผลการศึกษาแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

Allen et al. (2015: 15) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่ไม่พบความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบรรยากาศในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการรับรู้ของครูในโรงเรียนต่อระดับคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีเพียง 2 ใน 25 คุณลักษณะเท่านั้นที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Andriani et al. (2018: 28) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงบันดาลใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาแสดงว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมัธยมรัฐปาเล็มบัง 2) แรงบันดาลใจในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมัธยมรัฐปาเล็มบัง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงบันดาลใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมัธยมรัฐปาเล็มบัง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ได้มีการศึกษากันมาอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ทิศนคติ ผ่านความเชื่อถือ การคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่างานส่วนตน ตระหนักถึงคุณค่าของอุดมการณ์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำนายของผู้นำที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ และนำพาองค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้กำหนด แนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 40 โรงเรียน ครู จำนวน 3,800 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 45-47) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก | นักเรียนตั้งแต่ 1-359 คน |
| 2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง | นักเรียนตั้งแต่ 360-1,079 คน |
| 2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ | นักเรียนตั้งแต่ 1,080-1,679 คน |
| 2.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป |

2.3 เทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน

2.4 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 362 คน ดังรายละเอียดในตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน (โรงเรียน)	จำนวนครู (คน)	จำนวนโรงเรียน (โรงเรียน)	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	12	495	11	47
โรงเรียนขนาดกลาง	16	1,117	15	106
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	1,039	7	99
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	1,149	3	110
รวม	40	3,800	36	362

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 8

ตาราง 8 แบบแผนการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของ (Likert's Scale) จำนวน 31 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของ (Likert's Scale) จำนวน 31 ข้อ

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผล 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (ภาคผนวก ง)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในกรณีศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ค่าเท่ากับ .962 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ค่าเท่ากับ .987

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์และเครื่องมือการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลส่งไปยังสำนักงานการศึกษาเอกชนเพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ผ่านระบบ My-Office และในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยการสแกน QR Code ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form โดยกำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์

3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามออนไลน์คืนภายในที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน โดยผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนจำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบค่าตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยมีการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 105)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยมีการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 105)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมาก น้อยแค่ไหนด้วยค่า Correlation โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (จิณณาภักดิ์ ชูหนู, 2555: 85)

ค่า $r = 0.81-1.00$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า $r = 0.61-0.80$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า $r = 0.41-0.60$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.21-0.40$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า $r = 0.01-0.20$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า $r = 0$ หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะมีบริการงานวิชาการสูงด้วย

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำก็จะมีบริการงานวิชาการต่ำด้วย

1.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลาโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

2.3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากค่าแจกแจงแบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤต
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
X ₁	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₂	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X ₃	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
X ₄	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
Y ₁	แทน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y ₂	แทน	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y ₃	แทน	การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
Y ₄	แทน	การนิเทศการศึกษา
Y ₅	แทน	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ (R Square)
R ² - Adjust	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)

a	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
Std.E	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE.est	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y	แทน	สมการในรูปของคะแนนดิบ
Z	แทน	สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 362 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ชาย	38	10.50
หญิง	324	89.50
รวม	362	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	47	12.98
ขนาดกลาง	106	29.28
ขนาดใหญ่	99	27.35
ขนาดใหญ่พิเศษ	110	30.39
รวม	362	100.00

จากตาราง 9 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครู จำนวน 362 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 89.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.50 ขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 30.39 รองลงมา โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.28 โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 27.35 และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 12.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จำแนกตามตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด ยะลา ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม และรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.42	0.63	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.40	0.55	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.29	0.54	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.41	0.64	มาก
	รวม (X)	4.38	0.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.63$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.64$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตาราง 11-14

ตาราง 11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.39	0.73	มาก
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.42	0.67	มาก
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานอย่างชัดเจน	4.45	0.64	มาก
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังครู	4.39	0.65	มาก
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน	4.41	0.67	มาก
6	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบ การตัดสินใจ	4.42	0.67	มาก
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตบริหารงานอย่าง โปร่งใส	4.43	0.68	มาก
8	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ	4.43	0.69	มาก
รวม		4.42	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.73$)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายในทำให้ครู เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.37	0.67	มาก
10	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.43	0.68	มาก
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ ในการทำงาน	4.44	0.64	มาก
12	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.36	0.75	มาก
13	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	4.48	0.61	มาก
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.35	0.67	มาก
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของครู	4.40	0.66	มาก
16	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและ เชื่อมั่นความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.41	0.63	มาก
	รวม	4.40	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดยะลา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.55$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารแสดง
ให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.64$) และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.67$)

ตาราง 13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน	4.03	0.51	มาก
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหา	4.19	0.61	มาก
19	ผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.39	0.66	มาก
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็น ของครูที่เห็นต่าง	4.40	0.72	มาก
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล หลักฐาน	4.39	0.67	มาก
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.32	0.72	มาก
23	ผู้บริหารแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.18	0.69	มาก
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.71	มาก
	รวม	4.29	0.54	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดยะลา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.54$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง ($\bar{X} = 4.40$,
 $SD = 0.72$) และผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดี
ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร
กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.51$)

ตาราง 14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
25	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ	4.37	0.74	มาก
26	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของครู ด้วยความตั้งใจ	4.38	0.73	มาก
27	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดี กับครูเป็นรายบุคคล	4.42	0.71	มาก
28	ผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสให้คำแนะนำวิธีการทำงาน แก่ครูเป็นรายบุคคล	4.43	0.72	มาก
29	ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.41	0.68	มาก
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาการทำงานของครู	4.44	0.71	มาก
31	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับ มอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จ	4.43	0.69	มาก
	รวม	4.41	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดยะลา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$,
SD = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.71)
ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิด
ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.69) และผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครู
เป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.72) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแล
เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$, SD = 0.75)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จำแนกตามข้อบ่งชี้ตัวแปรเกณฑ์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) 4) ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) และ 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.40	0.60	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.42	0.62	มาก
3	ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	4.44	0.61	มาก
4	ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)	4.39	0.58	มาก
5	ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5)	4.36	0.50	มาก
	รวม (Y)	4.40	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.61$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.62$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.60$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.58$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตาราง 16-20 ดังนี้

ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.40	0.63	มาก
2	ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	4.33	0.70	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันประสงค์	4.46	0.60	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.64	มาก
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างเป็นระบบ	4.39	0.72	มาก
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการใช้หลักสูตรเป็นประจำ	4.35	0.73	มาก
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.68	มาก
8	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา	4.46	0.66	มาก
รวม		4.40	0.60	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันประสงค์ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.66$) และผู้บริหาร

ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.70$)

ตาราง 17 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.68	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.41	0.68	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการ การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์	4.39	0.70	มาก
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.39	0.70	มาก
13	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.39	0.67	มาก
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม	4.44	0.66	มาก
15	ผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.70	มาก
รวม		4.42	0.62	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.68$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) และผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการ การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.70$)

ตาราง 18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ		(n = 362)		
	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียนรู้		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้		4.42	0.67	มาก
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง		4.40	0.68	มาก
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล		4.48	0.65	มาก
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน		4.44	0.66	มาก
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		4.45	0.66	มาก
	รวม		4.44	0.61	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด ยะลา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.66$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน

($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.68$)

ตาราง 19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการนิเทศการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	4.40	0.65	มาก
22	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.41	0.71	มาก
23	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	4.37	0.66	มาก
24	ผู้บริหาร ติดตาม ประสานงานกับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.37	0.64	มาก
25	ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา	4.42	0.59	มาก
	รวม	4.39	0.58	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.71$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.66$)

ตาราง 20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	(n= 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
26	ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงาน ประกันคุณภาพการศึกษา	4.54	0.55	มากที่สุด
27	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.41	0.62	มาก
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.42	0.67	มาก
29	ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.42	มาก
30	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานที่กำหนด เพื่อรับรองการประเมิน คุณภาพภายนอก และจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ทุกปี	4.39	0.61	มาก
31	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาใช้ใน การตัดสินใจและปรับปรุงงานการประกัน คุณภาพการศึกษา	4.36	0.62	มาก
	รวม	4.36	0.50	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด ยะลา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการ งานประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.67$) และผู้บริหารมีการวางแผน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.42$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กัน ปรากฏดังตาราง 21-22

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม (n = 362)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	การบริหารงานวิชาการ (Y)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	-	.86**
การบริหารงานวิชาการ (Y)	.86**	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีค่า $r = .86$ ซึ่งมีค่าเป็นบวก มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา (n = 362)

ตัวแปร	ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา (Y ₁)	ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ (Y ₂)	ด้านการวัดผล ประเมินผล และ เทียบโอนผลการเรียน (Y ₃)	ด้านการนิเทศการศึกษา (Y ₄)	ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา (Y ₅)	การบริหารงานวิชาการ (Y)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.65**	.56**	.54**	.51**	.51**	.61**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.84**	.80**	.74**	.67**	.64**	.81**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.80**	.77**	.77**	.70**	.67**	.80**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.91**	.87**	.85**	.73**	.70**	.89**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	.89**	.84**	.80**	.72**	.70**	.86**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีค่า (r_{XY}) = .86 ซึ่งมีค่าเป็นบวก มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y₁) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .89$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y₂) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .84$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y₃) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .80$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y₄) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .72$ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y₅) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .70$ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้าน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า $r = .61$ สามารถแปลผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมี

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .67$ ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า $r = .89$ สามารถแปลผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงไปหาต่ำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .91$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .87$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการด้านวิชาการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .85$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .73$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการกับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .70$ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 362 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร ความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551: 280) พบว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) ดังตาราง 23-24 และ ภาพ 6

2. ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (krutosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณา ได้ค่าเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (krutosis) ของข้อมูลที่จะต้องมียค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551: 280) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

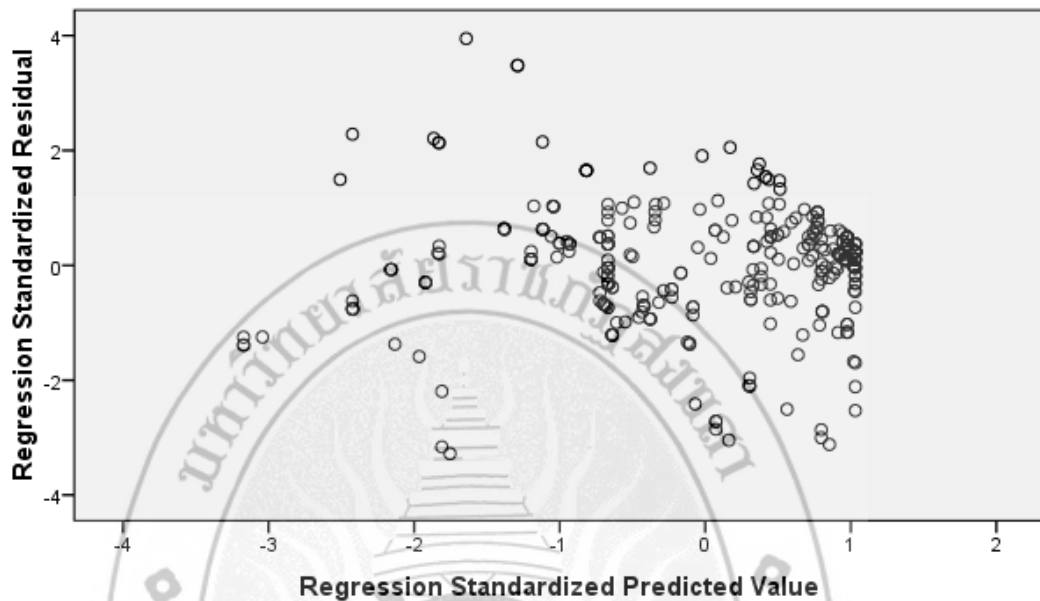
ตัวแปร	n	\bar{X}	SD	Skewness	Kurtosis
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	362	4.417	0.630	-0.763	-0.440
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	362	4.403	0.554	-0.500	-0.751
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	362	4.291	0.538	-1.097	1.754
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	362	4.414	0.643	-1.063	0.803
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	362	4.404	0.600	-0.834	0.140
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	362	4.422	0.625	-1.043	1.026
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	362	4.438	0.611	-1.093	1.381
ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)	362	4.394	0.582	-0.605	-0.474
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5)	362	4.365	0.496	-0.950	1.918

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า -0.500 ถึง -1.097 และค่าความโด่ง (krutosis) ของตัวแปรมีค่า -0.440 ถึง 1.918 ซึ่งมีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน -1.00 ถึง 1.00 จึงสามารถทำการวิเคราะห์ได้

3. ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ตามทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรทำนายมีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรทำนายแต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมี

การเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ดังภาพ 6



ภาพ 6 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 - 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0 - 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Auto-correlation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวเกณฑ์ พบว่า มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.607 แสดงว่า ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std.Error	Durbin-Watson
.905	.819	.817	.233	1.607

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้
 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
 ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม (n = 362)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	β		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X ₁)	.015	.030	.017	.504	.615
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.117	.051	.119	2.292	.022*
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.221	.042	.218	5.261	.000***
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (X ₄) ค่าคงที่	.513	.037	.605	13.943	.000***
	.613	.105		5.822	.000***

R = .905 , R² = .819 , Adjust R² = .817 , SE.est = .233, P*≤ .05, P*** ≤ .001

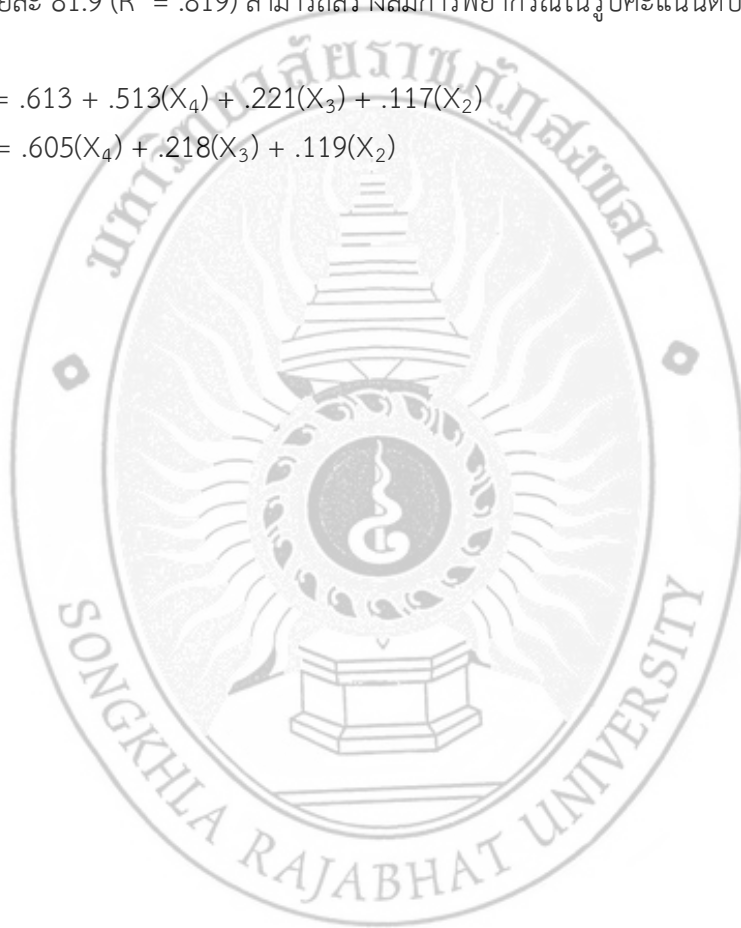
จากตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปรกับตัวแปรการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาเท่ากับ .905 (R = .905) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .105 (Std.Error = .105) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ($B = .513$, $\beta = .605$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ($B = .221$, $\beta = .218$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ($B = .117$, $\beta = .119$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ร้อยละ 81.9 ($R^2 = .819$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = .613 + .513(X_4) + .221(X_3) + .117(X_2)$$

$$Z = .605(X_4) + .218(X_3) + .119(X_2)$$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 40 โรงเรียน ครู จำนวน 3,800 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน ขอบเขตด้านตัวแปร 1) ตัวแปรพหุคูณ คือ ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) 2) ตัวแปรเกณฑ์ คือ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .987

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป 2) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์และแปรผล 4) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์และแปรผล 5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) 6) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

สรุป

การนำเสนอสรุปการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส และผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จและผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และท้องถิ่นทุกปีการศึกษา และผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมและผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง

2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ

2.5 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีค่า $r = .86$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .905 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากพหุการรมมีค่าเท่ากับ .105 และสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ร้อยละ 81.9 สามารถสร้างสมการพหุการรมในรูปแบบแนวดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = .613 + .513(X_4) + .221(X_3) + .117(X_2)$$

$$Z = .605(X_4) + .218(X_3) + .119(X_2)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง สนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารโรงเรียนโดยให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการมองถึงปัญหา วิธีการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาในหลากหลายมิติ รับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของครูด้วยความตั้งใจ โน้มน้าวครูให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้นคือ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ (พันธกานต์ สุกุลทอง, 2558: 25) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทอร โควังชัย (2554: 108) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ อรุณี พจนโพธา (2564: 510) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส และผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูยอมรับในความสามารถในการทำงาน มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จในองค์กร แสดงให้เห็นว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารนั้น เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเองและมีศีลธรรมจริยธรรม (รัชฎาภรณ์ ศรีกุล, 2558: 48) สอดคล้องงานวิจัยของ บุญเรือง แก้วใส (2554: 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชุมชนกระบวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนชุมชนกระบวน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดีในการทำงานมากกว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณผู้บริหารมีอำนาจ ตามลำดับ สอดคล้องงานวิจัยของ ชูไธดา สมะมะแอ (2561: 128) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวครูให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารเชื่อในความสามารถของครูในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องแนวคิดของชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 124) ที่กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต และอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วย ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจากความชัดเจนและความสำคัญของเป้าหมายที่ผู้นำสร้างพลังในการทำงานและขับเคลื่อนผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องงานวิจัยของ อัจฉรา เมฆนิล (2561: 64) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในการสร้างแรงบันดาลใจ 3 รายข้อ ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ภค รัชตะทรัพย์ (2560: 132) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้ศิลปะในการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าในการจัดการเรียนรู้สู่ยุคประชาคมอาเซียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่างเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้แก้ปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องแนวคิดของ อินทอร โควังชัย (2554: 35) ที่กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ที่กระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นำจุดเด่นของโรงเรียนมาพัฒนา วินิจฉัย ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ สอดคล้องงานวิจัยของ ภค รัชตะทรัพย์ (2560: 132) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสุประชาคมอาเซียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดในการวางแผนและปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการมีเหตุและผล สอดคล้องงานวิจัยของ จารุวรรณ พิมพิทอง (2559: 108) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอแนะแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น 2) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน อย่างเป็นระบบ 3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จและผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (รัชฎาภรณ์ ตรีกุล, 2558: 45) นอกจากนี้ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และเห็นความสำคัญ ผู้ตามจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2559: 171) คล้องงานวิจัยของ นัยนา ยะตา (2560: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรทุกคนโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการ ความสามารถ และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ยะลา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเกณฑ์การวัดและการประเมินผลของผู้เรียน ต้องการให้มีการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงถูกต้องตามระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดผล เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ หลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมกับสภาพโรงเรียน นำมาออกแบบพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจัดเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางรากฐานด้านการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (พรปวีณ์ แสนอินทร์, 2563: 74) ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานวิชาการเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ มีทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และภาวะสุขภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมมา รัตนธย์, 2556: 99) สอดคล้องงานวิจัยของ พัชัญพิชา จันทา (2564: 46-47) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ พรพรรณ พินทุสมิต (2560: 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันประสงค์ ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา และผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าในยุค Thailand 4.0 ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 16) ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางของกระทรวง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย จึงจะสามารถจัดทำ พัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น (สุวรรณรัตน์ชัย, 2558: 29) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ คงสิน (2559: 148) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม 2) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนด ให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และ 3) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามลำดับ สอดคล้องงานวิจัยของ ศิริพร สระทองหน (2558: 49) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีระดับ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการดำเนินการใช้หลักสูตร

สถานศึกษา และมีการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ข้ออื่น ๆ คือ มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตร

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุชำนาญมีปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม และผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้มีส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ดังนั้น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับในการเรียนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้มีครูจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การจะเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม (อินทอร โควังชัย, 2554: 61) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคัวรา สุวรรณเสน (2559: 145) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กำหนดให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ พรหมณะ (2560: 192) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันคิดวิเคราะห์และกำหนด จุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ วิธีตรวจสอบที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำนองเดียวกันงานวิจัยของ ชัชส์ภูมิ วิชา (2559: 184-185)

ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการส่งเสริมครูผู้สอน วัตถุประสงค์และประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และร่วมมือกับครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการควบคุมตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละรายวิชามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการวางแผนสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัดประเมินผลตามมาตรฐาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญต่อการดำเนินการวัดผล ตามระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามหลักการดำเนินการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ส่งเสริมครูสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลตามมาตรฐาน นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาศรี สิงห์ทอง (2556: 132) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการประเมินผล การเรียนการสอนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและมีการวางแผนการวัดและการประเมินผล เป็นอันดับที่ 2 และ 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลเป็นอันดับสุดท้าย

2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการประเมินผล ติดตาม รวมถึงการประสานงานสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน แสดงให้เห็นถึงความพยายามของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดี

ยิ่งขึ้น การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติและจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ และส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (วาสนา บัวจันทร์, 2556: 25) สอดคล้องงานวิจัยของ ชัชส์ภูมิ วิชา (2559: 186) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการเก็บรักษาเอกสาร และหลักฐาน การประเมินผลการเรียนและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและทั่วถึงมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทอรุ โค้วงชัย (2554: 110) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ นัยนา ยะตา (2560: 99) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายใน ประเมินผล ติดตามการจัดระบบกระบวนการนิเทศศึกษาภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2.5 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน กำหนดเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดหรือกำหนดมาตรฐานเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาทุกปี (SAR) และนำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนางานการประกันคุณภาพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ คงสิน (2559: 149) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหาร

งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 41 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงที่สุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สมศ. 2) การจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิษฐ์ สุวรรณไตรย์ (2558: 107) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการด้านระบบงานประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กำหนดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้ครูยอมรับศรัทธา ไว้วางใจในความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะงานการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ที่สร้างสรรค์และการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้และแนวคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผน เพื่อปรับใช้เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับกระบวนการดำเนินงานที่คาดหวังไว้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Teymourjad and Elghaei, 2017: 1417)

จากการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากกับการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจมาเนื่องจาก การที่ผู้บริหารโน้มน้าวครูให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผล มากกว่าการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับครูเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจัดเป็นงานหลักเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางรากฐานด้านการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (พรปวีณ์ แสนอินทร์, 2563:

74) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาตอนะห์ นิละ (2561: 5) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .85^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2562: 188) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884 ในระดับสูงมากมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 100) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ 1 กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญครูเป็นรายบุคคล เลือกครูให้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารจะเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันในการปฏิบัติจะเท่าเทียมกันนั้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ร่วมงานโดยวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน มีการแนะนำและมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายของตนและส่วนรวม (จารุวรรณ พิมพ์ทอง, 2559: 72) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี พจนโพธา (2564: 510-511) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มชนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มชนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัด กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองนนท์ นพรัตน์ (2563: 293) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า สมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู ในด้านความรู้ การปฏิบัติงาน และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นของครู ที่เห็นต่าง แสดงให้ครูเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีความท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน จากมุมมองใหม่ ๆ และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์กว่าเดิม ในการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็น การกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมี คุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตั้งใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (รัชฎาภรณ์ ตรีกุล, 2558: 45) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ (2555: 112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้าน การให้รางวัลตามสถานการณ์

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการโน้มน้าวครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจความแน่วแน่ในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง แสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ ทำด้วยความสามารถของครูและเชื่อมั่นในความสามารถของครูในการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึง ประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ติภัย (2563: 18) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมี นัยสำคัญที่ .01 อยู่ 2 ตัวแปร คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจ และการได้รับมาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ (Bass and Avolio, 1994: 2) แสดงว่า ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในอิสลามที่บริสุทธิ์ใจ เพื่ออัลลอฮ์องค์เดียว โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนำหลักคำสอนของศาสนาอิสลามจากอัลกุรอาน อัลฮาดิซ (วจนของศาสดา) มาใช้ในการบริหารโรงเรียน หลักคำสอนของศาสนาอิสลามนั้นส่งผลต่อจิตใจ สามารถโน้มน้าวจิตใจของครูสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูเกิดความยอมรับ ศรัทธาต่อผู้บริหาร ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผล การวัดผลและการนิเทศการสอน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 30) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา พันธุ์ยาว (2559: 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านรวมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหาร

กระตุ้นครูให้มองปัญหาในหลายแง่มุม ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของครู และเชื่อมั่นความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา แสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาพร้อมกัน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นของครูด้วยความตั้งใจ มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปปรึกษา (Advisor) มีการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้นักวิจัยเกิดความหลากหลาย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาคำพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามารตราฐานสากลของโรงเรียนเอกชน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (Online). www.moe.go.th เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2564.
- _____. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 (Online). www.kruachieve.com, 25 กันยายน 2564.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จิณณาภักดิ์ ชูหนู. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จารุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จินตรา ทวีชัยโณม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ ภาอรวงค์. (2555). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1.” วารสารมหาวิทยาลัยสกลนคร. 4(7), 111-112.
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วารสารบริหารการศึกษา มศว. 4(25), 60.
- ซัชส์ภูมิ วิชา. (2559). “การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย.” วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. 9 (1), 184-185.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

- ชูไธดา สมะแอ. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี**. ปรินญาตีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. ภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นผู้นำมีอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธวัชรัตน์ ใบบัว. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบุชชีเนซซาร์แอนด์ตี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). **ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและพารามิเตอร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภารัตน์ ชลศฤงคาร. (2557). **การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. ปรินญาตีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นนทกร อรุณโน. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นุช สัทธาฉัตรมงคล. (2559). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน.” **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 8(1), 171.
- นัยนา ยะตา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. ปรินญาตีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญเรือง แก้วใส. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชุมชนกระบวนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุริยวิยาสาน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พันธกานต์ สกฤตทอง (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
 วิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัย**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 หาดใหญ่.
- พัชญ์พิชา จันทา. (2564). “แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
 12(1), 46-47.
- ฟาตอนะห์ นิละ. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2.”
การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์”. ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.
- ภค รัชตะทรัพย์. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียน
 สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
 เขต 1.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 15(2), 132.
- ภัทธิชา วังบัว. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545, 19 ธันวาคม). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
 2545**. เล่ม 119, ตอนที่ 123ก, หน้า 14.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
 _____ . (2554). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 9. สงขลา: โรงพิมพ์
 นำศิลป์.
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 3**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- เรืองนนท์ นพรัตน์. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2.” วารสารสถาบันวิจัย
 และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(2), 293.
- วาสนา บัวจันทร์. (2556). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13
 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 13**. ปรินญา
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร สระทองหน. (2558). **แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). **VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่ (Online).** www.sasimasuk.com, 5 กุมภาพันธ์ 2564.
- ศรุตพงษ์ ภูวชีรวรานนท์. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ.** สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **จากหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ...กว่า 1 ทศวรรษ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สุดาศรี สิงห์ทอง. (2556). “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร.” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.** 4(2), 132.
- สุวรรณ รัตน์ชัย. (2558). **การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังคมิวิทยา อำเภอสังคมิ จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมยศ คงสิน. (2559). “การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.** 9(19), 148-149.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2562.** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6: เมษายน 2560.
- เสาวลักษณ์ พรหมณะ. (2560). “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.” **วารสารบัณฑิตศึกษา.** 14(65), 192.

- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” *วารสารศึกษาศาสตร์*. 30(1), 188.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563*. ยะลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
- _____. (2564). *ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564*. ยะลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
- _____. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พ.ศ. 2564-2565*. ยะลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). *การจำแนกขนาดโรงเรียน* (Online). www.kruachieve.com, 1 ธันวาคม 2563.
- อินทอร โควังชัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- อรนิตย์ สุวรรณไตรย์. (2558). “สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี.” *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*. 10(1), 107.
- อังค์วรา สุวรรณเสน. (2559). “บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.” *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 8(2), 145.
- อัจฉรา เมฆนิล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*.
- อรุณี พจนโพธา. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 19(1), 510-511.
- ฤทัยรัตน์ ติภัย. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.” *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต*. 20(4), 18.
- Allen, A. et al. (2015). “Does leadership matter? Examining the Relationship Among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement.” *NCEA International Journal of Educational Leadership Preparation*. 10(2), 15.

- Andriani, S. et al. (2018). "The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance." **International Journal of Scientific & Technology Research**. 7(7), 28.
- Bass, B.M., Avolio, B.J. (1994). **Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, CA: Saga Publication.
- Balyer, A. (2012). "Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions." **International Online Journal of Education Sciences**. 4(3), 581.
- Feizi, M. Ebrahim, E. and Behestii, N. (2014). "Investigating the relationship between transformational leadership and organizational commitment of high school teacher in Germi." **International Journal of Organizational Leadership**. 3(1), 20.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). **Management**. New York: McGraw –Hill.
- Larson, A. (1968). **The president nobody knew**. New York: Popular Library.
- Marks, H. M. and Printy S. M. (2003). "Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership." **Educational Administration Quarterly**. 39(3), 370.
- Teymounejad, K. and Elghael, R. (2017). "Effect of Transformational Leadership on the Creativity of Employees : An Empirical Investigation." **Applied Science Research**. 7(1), 1417.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญคาร ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การวิจัย
2. นางสาวรอปีят มามู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน สำนักงานการศึกษาเอกชน
อำเภอกรงปินัง
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
3. นางนาซอพะห์ ทะยิวะยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอุดมศาสน์วิทยา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๙
 ที่ สนส. ๔๘๔ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ

เรื่องเดิม

ด้วยนางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีร์ รหัส ๖๒6๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงษ์ ภูวิชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีร์ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

ข้อกฎหมาย

ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริดา เบ็ญคาร เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

(ศษ.ดร.ปริดา เบ็ญคาร)

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....





ที่ ฮว ๐๖๓๙.๐๓/๑๙๙

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรอยัด มามู ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอกรงปินัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวนาซีบ๊ะห์ บาฮะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภู่วัชรวานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาฮะคีรี พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาฮะคีรี โทร. ๐๙ ๓๖๓๔ ๘๖๘๘

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางสาวรอยัด มามู ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอกรบิ๊ง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

Royat

(นางสาวรอยัด มามู)

ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกรบิ๊ง

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๑๙๘

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนาซอพะห์ ทะยิวะยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวนาซิบะห์ บาเยคีรี รหัส ๖๒6๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวิชร์วานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวนาซิบะห์ บาเยคีรี พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวนาซิบะห์ บาเยคีรี โทร. ๐๙ ๓๖๓๔ ๘๖๘๘

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางนาขอพะห์ ทะยี่เวาะยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสนวิทยา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวนาซีบี๊ะ บาชะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

(นางนาขอพะห์ ทะยี่เวาะยา)

ตำแหน่ง.....

ผู้อำนวยการ

หน่วยงาน.....

โรงเรียนอุดมศาสนวิทยา





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยออนไลน์
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ช่องทางการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติงานสอนของโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อมีคุณค่าและถือเป็นความลับเฉพาะบุคคล
4. ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ชาย
 หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-359 คน)
 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 360-1,079 คน)
 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,080-1,679 คน)
 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยพิจารณาภาพรวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งเป็นเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
0	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของครู	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากที่สุด แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของครูในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู					
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบการตัดสินใจ					
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส					
8	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจ ในความสามารถ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
10	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน					
12	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
13	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม					
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถของครู					
16	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและเชื่อมั่น ความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ได้					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
19	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
23	ผู้บริหารแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
25	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของครูด้วยความตั้งใจ					
27	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคล					
28	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล					
29	ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน of ครู					
31	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยพิจารณาภาพรวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งเป็นเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
0	โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากที่สุด แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง ขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการ ของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของ โรงเรียน					
3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะ อันประสงค์					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่าง เป็นระบบ					
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการใช้หลักสูตรเป็นประจำ					
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา					
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการ การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา					
13	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรม ให้เหมาะสม					
15	ผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน						
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านกรนิเทศการศึกษา						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ					
24	ผู้บริหาร ติดตาม ประสานงานกับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา					
26	ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา					
27	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
29	ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรับรองการประเมินคุณภาพภายนอก และจัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ทุกปี					
31	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจและ ปรับปรุงงานการประกันคุณภาพการศึกษา					





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนด เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบ การตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงาน อย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
16	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและ เชื่อมั่นความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและยอมรับ ความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยใช้ ข้อมูลหลักฐาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
25	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของครู ด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดี กับครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการ ทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับ มอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพ ความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันประสงค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีจัดทำหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการใช้หลักสูตรเป็นประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และท้องถิ่นทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัด การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและ ความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญกับ สถานการณ์	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถใน การแก้ปัญหา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน						
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ การประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและ การประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านกรณีพิเศษการศึกษา						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบกรณี งานวิชาการและการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารดำเนินการพิเศษภายในสถานศึกษา โดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการนิเทศการศึกษา						
23	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มี คุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหาร ติดตาม ประสานงานกับสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
26	ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการ งานประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานที่กำหนด เพื่อรับรองการประเมิน คุณภาพภายนอก และจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ทุกปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาใช้ใน การตัดสินใจและปรับปรุงงานการประกัน คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวนาซีปะห์ บาอะคีรี
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้	36/4 หมู่ที่ 8 ตำบลกรงปินัง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลดารุลฮาดีษ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกรงปินัง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนโรงเรียนอาลาวิยะห์วิทยา จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของงานวิชาการ
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
4. บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ โดยมีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 30) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝัน หรือคาดคะเนเองได้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554: 305) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จินณภักดิ์ ชูหนู (2555: 14) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะ หรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตามและร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดได้ด้วยความเต็มใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 181) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 20) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ชี้นำและนำพาผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดนโยบายที่สำคัญขององค์การ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 53) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562: 145) ให้ความหมายไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความต้องการเปลี่ยนแปลง

ศรุตพิงค์ ภูวพัชรวานนท์ (2562: 10) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Larson (1968: 21) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการตัดสินใจว่าต้องทำอะไรใดแล้วกระตุ้นให้ผู้อื่นต้องการทำสิ่งนั้น

Koontz and Wehrich (1988: 437) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการเฉพาะตัว ที่ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลของตนเอง หรือจูงใจ ชี้นำกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำโดยมีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 11-12) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารการศึกษาอย่างมีอชีพว่า สามารถจำแนกได้ 10 ประการ คือ

1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts) ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหารการวางแผน การจัดองค์การ หลักสูตรการสอน การวัดผลประเมินผลเหล่านี้ เป็นต้น

3) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity of Events) สามารถปรับตัว และสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4) มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ (Analytical Problem Solving Decision Making Skills) อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ เข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

6) การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง ในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึกจิตระลึกลึกซึ้งและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactivity - inclination to Respond Purpose Fully to Events) ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องบอกงานให้ได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอคำนึงถึงประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม

8) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) วิธีเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จเป็นไปตามที่ ยอมรับของบุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9) มีความรู้สึกละเอียดอ่อนต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาสามารถ ค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจใน ความรู้สึกของคนอื่น

10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skill) ต้องรู้ว่า จะต้องดูอะไรและต้องดูให้จริง ต้องคิดเป็น สามารถบูรณาการความรู้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎี หรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจัดทฤษฎีได้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 142) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของผู้ผู้นำที่ดี มีหลายอย่าง ลักษณะของ ผู้ผู้นำที่สำคัญ ได้แก่

1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล

3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม

4) การมีความอดทน น้ำอดน้ำทน อดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์

5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ

6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา

7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กร และบุคคล

8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

9) การมีบุคลิกภาพที่ดี

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554: 307) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำต่าง ๆ จะมีไม่เท่ากัน ในแต่ละสถานการณ์และได้แบ่งเป็นลักษณะของผู้นำได้ 6 ประการ ดังนี้

1) มีการกระตุ้น (Drive) ผู้นำจะต้องมีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มากด้วยพลังจากการทำงานอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อยและแสดงความคิดริเริ่ม

2) อยากรับผิดชอบ (Desire to Leda) ผู้นำต้องอยากนำคนอื่นและแสดงออกมาให้รู้ อีกทั้งต้องมีความรับผิดชอบ

3) ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Honesty and integrity) ผู้นำจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างเขากับผู้ตาม โดยมีความซื่อสัตย์และพูดคำไหนเป็นคำนั้น

4) มีความมั่นใจในตนเอง (Self - Confidence) ผู้ตามมองหาผู้นำเพราะตัวเองไม่มีความมั่นใจดังนั้น ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเองและแสดงออกและชักจูงให้ผู้ตามไปในจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

5) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องรับข่าวสารข้อมูลมากมาย ดังนั้นเขาจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ แก้ปัญหาและตัดสินใจให้ถูกต้อง

6) การรู้งาน (Job-Relevant Knowledge) ผู้นำที่เก่งจะต้องมีความรู้ในบริษัทของตัวเอง คู่แข่ง เทคโนโลยี เพื่อตัดสินใจที่ถูกต้อง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 194) กล่าวว่า ผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม การศึกษาได้เน้นไปใน 2 ประเด็น คือ

1) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ

2) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ กับผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพหรือไม่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็นข้างต้นได้พิจารณาคุณลักษณะใน 3 ประการ คือ

1) คุณลักษณะด้านทักษะ 2) ด้านสติปัญญา และ 3) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

กล่าวโดยสรุปว่า คุณลักษณะผู้นำ มีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้ตาม ภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) คุณลักษณะด้านทักษะ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตัดสินใจ ทักษะการเข้าสังคม เป็นต้น 2) ด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด การกระตุ้นให้ผู้ตามคล้อยตาม มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความรอบคอบ เป็นต้น และ 3) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ได้แก่ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ความสำคัญของผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยมีแนวคิดดังนี้

พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 25) กล่าวว่า “โหล่งช้างย่อมมีพญาควาญสาร ครอบครองบริหารทั้งหลาย ผุ่งโคขุนโคกย่อมมีนาย ต่างมุ่งหมายนำพวกไปหากินผุ่งหงส์มีเหมราชา สกุนามิขุนปักษิน เทวดายังมีศักรินทร์ เป็นปิ่นเทวัญชั้นฟ้า เหล่าคนจัดตั้งเป็นคณะ ต่างคิดเกะกะตามประสา จะตั้งตนอยู่ได้ดีก็เวลา ดูหน้าจะย่อยยับอับจน จำเป็นต้องมีหัวหน้า

กับการบัญชาให้เป็นผล กองทัพบริบูรณ์ด้วยผู้คน ไม่มีจุงพลจะสู้ใคร” พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 ได้แสดงถึงความสำคัญของผู้นำ เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในองค์กร หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

จิตรา ทรัพย์โถม (2556: 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ที่นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกานต์ สุกุลทอง (2558: 25) กล่าวว่า ในการที่จะเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้มี ทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ

นนทร อรุณโน (2559: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหาร ทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ความเชื่อมั่นความนับถือ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศรุติพงศ์ ภูวชรัวรานนท์ (2562: 3) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทและความสำคัญในการช่วย กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทำให้องค์การมีองค์ประกอบ ที่สมบูรณ์ ครบถ้วน พร้อมทั้งช่วยนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหารในการกำหนดทิศทางของ องค์กรทั้งระบบ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ ทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การบริหารงานของผู้นำในองค์กร ผู้นำจะต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งมีผู้ศึกษาดังนี้

4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561: 84-88) กล่าวว่า รากฐานของการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ในยุคใหม่ที่เรียกว่า “Modern Study of Leadership” เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือ ประมาณศตวรรษที่ 19 ซึ่งทำให้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำมีความเข้มข้นมากขึ้น ความสำคัญและ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีดังนี้

ทฤษฎีลักษณะของภาวะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) ลักษณะของภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสรุปได้ดังนี้

1) แรงขับ (Drive) สะท้อนถึงความปรารถนาของผู้ที่มีต่อความทุ่มเท ความพยายามเป็นอย่างมากเพื่อทำภารกิจให้สำเร็จลุล่วง แรงขับเคลื่อนครอบคลุมความต้องการอย่างแรงกล้าให้บรรลุเป้าหมาย ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ความทะเยอทะยานพลังในการทำงาน ความไม่ย่อท้อต่อการเผชิญหน้ากับอุปสรรค และความคิดริเริ่ม มีหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการบรรลุเป้าหมาย ฟังผู้นำกับอัตราการเจริญเติบโตขององค์กร

2) แรงปรารถนาในการโน้มน้าวบุคคล (Desire to Lead) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่ยังมีความต้องการที่จะนำบุคคลอื่นด้วย เพราะแรงปรารถนาที่จะนำบุคคลอื่นถูกมองว่าเป็นความตั้งใจที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่หลากหลาย

3) ความซื่อสัตย์ (Honesty/Integrity) ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจของผู้ตาม โดยต้องแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของตน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ตามมักจะถูกจูงใจให้ทำตามโดยบุคคลที่ตนมองว่ามีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรม

4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความมั่นใจในตนเอง เป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการของผู้นำ เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเองช่วยให้ผู้นำสามารถเอาชนะอุปสรรคตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่นได้ อย่างไรก็ตามผู้นำต้องไม่แสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองเกินไปจนกลายเป็นความยโสโอหัง หรือความทะนงตน

5) ความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Ability) ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับระดับความฉลาดหรือสติปัญญาเช่นกัน การที่ผู้นำจะโน้มน้าวคนอื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องสามารถที่จะรวบรวม สังเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและตัดสินใจ

6) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีระดับความรู้เกี่ยวข้องกับองค์การหรือธุรกิจของตนเองในระดับสูง เนื่องจากความรู้ในเชิงลึกเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างชัดเจนและเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อบุคคลที่อยู่ในองค์การด้วย

นอกจากลักษณะทั้ง 6 ประการที่กล่าวมา ทักษะส่วนตนของผู้นำมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือ ความสามารถในการรับรู้ความต้องการและเป้าหมายของบุคคลอื่น และความสามารถในการปรับรูปแบบการเป็นผู้นำของตนให้เหมาะสม

4.2 ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 89-97) ได้ทำให้การศึกษาแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำ (Behavioral Theories of Leadership) นักวิจัยด้านภาวะผู้นำส่วนใหญ่ระบุว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อยและพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแสดงออกเหมือนกันหมดในทุกสถานการณ์ โดยทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญประกอบด้วย การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาภาวะผู้นำของ

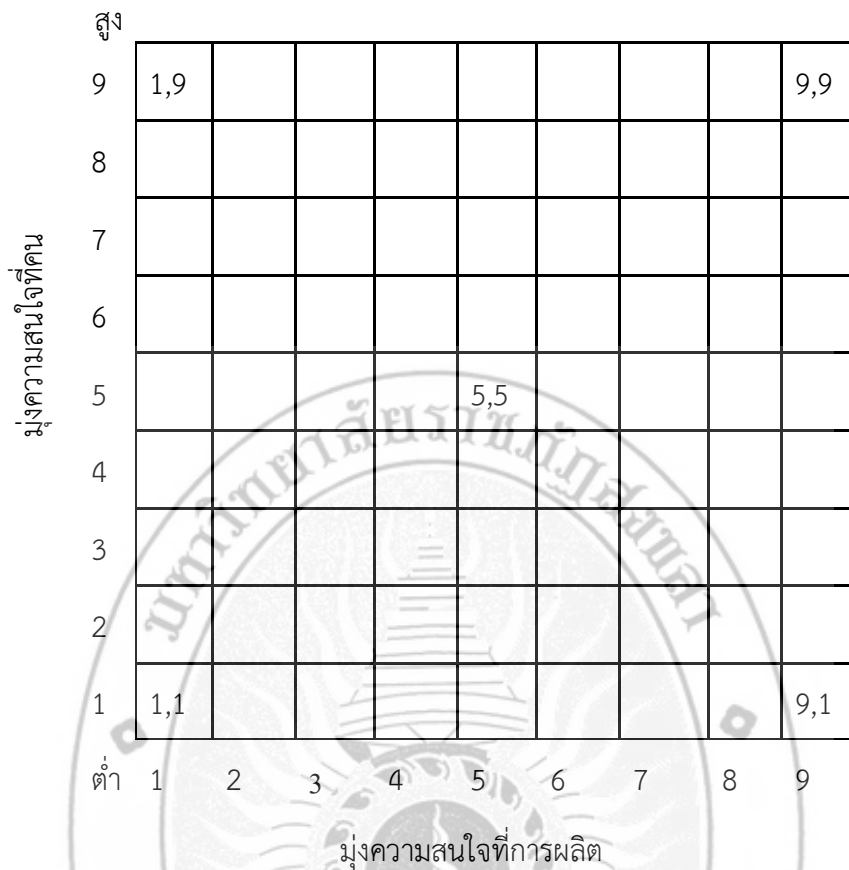
มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ตาข่ายภาวะผู้นำและทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The Iowa Leadership Studies) การวิจัยนี้ได้ทำการทดลองกับกลุ่มนักเรียนอายุประมาณ 10 ปี โดยแต่ละกลุ่มมีการกำหนดรูปแบบของผู้นำโดยผู้ใหญ่และผู้รับการฝึกเพื่อแสดงบทบาทของผู้นำแบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตยและแบบปล่อยตามสบาย ภายใต้การนำของผู้นำแบบประชาธิปไตยสมาชิกกลุ่มสามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างดีถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้นำอยู่ด้วยก็ตาม ทั้งนี้เพราะว่าเทคนิคการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกันที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยใช้ช่วยฝึกฝนให้สมาชิกกลุ่มทำงานได้ดีไม่ว่าจะมีผู้นำอยู่ด้วยหรือไม่ก็ตาม คุณลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตยนี้ สามารถอธิบายเรื่องการมอบอำนาจให้แก่พนักงานซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารงานในปัจจุบัน

2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) ผู้นำที่แสดงเหตุการณ์แบบเมื่อวานจะมุ่งความสนใจไปที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การอธิบายข้อปฏิบัติในการทำงานและให้ความสนใจหลักไปที่ผลการปฏิบัติงาน โดยผู้นำให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมมุ่งคนให้ความสนใจไปที่การพัฒนาเหนียวแน่นของกลุ่มงาน และสร้างความแน่ใจว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ตนทำ การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า รูปแบบพฤติกรรมทั้งสองประเภทนี้นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

3) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio Leadership Studies) พฤติกรรมของผู้นำจากการศึกษานี้ คือ การกำหนดประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมเอาใจใส่ และพฤติกรรมผู้นำที่นึกถึงคนอื่น (Consideration) และพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างมีพฤติกรรมที่มุ่งงานเป็นหลัก (Initiating Structure) รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 ประเภทนี้ ไม่ได้อยู่ลำดับที่ต่อเนื่องกัน รูปแบบพฤติกรรมแต่ละประเภทถูกพิจารณาในฐานะองค์ประกอบที่แยกส่วนออกจากกัน ด้วยเหตุนี้ผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมทั้งสองในระดับสูงหรือระดับต่ำด้วยกันทั้งคู่ได้ นอกจากนี้ผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงแต่มุ่งคนต่ำ หรือพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำแต่มุ่งคนสูงก็ได้ เนื่องจากพฤติกรรมทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน

4) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) แกะไขภาวะผู้นำแสดงให้เห็นถึงการผสมผสานที่แตกต่างกันของระดับความสนใจหรือให้ความสำคัญของผู้นำที่มีต่อ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ มิติที่ผู้นำให้ความสนใจเกี่ยวกับการผลิต (Concern for Production) และมิติที่ผู้นำให้ความสนใจเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน (Concern for People) ถ้าพิจารณาจากตาข่ายภาวะผู้นำแกนแนวนอนแสดงให้เห็นถึงความสนใจของผู้นำที่มีต่อเรื่องการผลิต หรือเรื่องงานที่ครอบคลุมเรื่องผลลัพธ์ของงาน ผลประกอบการ ผลการดำเนินงาน กำไรและภารกิจ ในขณะที่แกนแนวตั้งแสดงให้เห็นถึงความสนใจของผู้นำที่มีต่อเรื่องคนที่ครอบคลุมสมาชิกภายในทีมและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องเรื่องความสนใจในงาน โครงสร้างเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทนและความมั่นคงในงาน โดยแต่ละมิติสะท้อนถึงทัศนคติของผู้เป็นผู้นำ หรือวิธีคิดต่อการเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล องค์ประกอบแต่ละแกนมีระดับคะแนนต่ำสุด คือ 1 คะแนน ถึงระดับสูงสุด คือ 9 คะแนน ซึ่งคะแนนการประเมินภาวะผู้นำสามารถวางลงในช่องหนึ่งใน 81 ช่องของตาข่ายนี้ได้ ดังภาพ 2



ภาพ 2 ตาข่ายภาวะผู้นำ

ที่มา: Blake and MaCanse (1991 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 97)

4.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554: 312-314) มีการศึกษารวบรวมทฤษฎีตามสถานการณ์ ดังนี้

ทฤษฎีตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนาจ ได้แก่

1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style แบบจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่ามีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่าไม่มีประสิทธิผล องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2) Theory Z Organization ซึ่ง William Ouchi เชื่อว่าทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และมีความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนกลางและพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน รวมคลิปปพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3) Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลงแต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์การได้

4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership Theories)

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 138-144) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership Theories) ที่เกิดขึ้นในเวลาใกล้เคียงและยังอยู่ในความสนใจที่สำคัญ ดังนี้

1) ทฤษฎีสิ่งทดแทนภาวะผู้นำของเคอร์และเจอร์มิแอร์ ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อเมื่อสิ่งทดแทนไม่ปรากฏในทักษะหรือคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและออกแบบภารกิจหรือโครงสร้างขององค์กร ถ้าสิ่งทดแทนปรากฏเมื่อใด ผลกระทบหรืออิทธิพลของภาวะผู้นำจะถูกบล้างหรือเป็นสิ่งลบล้าง

2) ทฤษฎีอิทธิพลผกผันของเกรย์และสตาร์ค พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและการปฏิบัติบางอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา (การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ) อาจทำให้ผู้นำปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนได้เหมือนกัน จึงเรียกว่า “อิทธิพลผกผัน” กลับไปกลับมา

3) ทฤษฎีเชื่อมโยงทวิภาคีแนวตั้งของแดนเซอร์เกาและคณะ มีสาระสำคัญดังนี้

3.1 การแยกเป็น 2 ส่วน ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนควรพิจารณาเป็นอิสระจากกันมากกว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 การเชื่อมโยง ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน มีคุณภาพต่างกัน ผู้นำคนเดียวมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน ไม่เหมือนกันอาจมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่ได้กับคนหนึ่ง แต่อาจมีความสัมพันธ์แบบเปิดเผยและไว้วางใจกันกับคนอื่น ๆ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ หรือความเชื่อมโยงทวิภาคี มักปรากฏชัดในคุณลักษณะของผู้นำในกลุ่มและนอกกลุ่ม

3.3 ผู้นำเปลี่ยนแนวคิดกับสมาชิก ผู้นำเริ่มต้นเปลี่ยนแนวคิดกับสมาชิกภายในกลุ่มแนะนำกลุ่ม ตั้งแต่เริ่มความสัมพันธ์แบบทวิภาคีแนวตั้ง มีการชักชวนให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

3.4 ผู้นำควบคุมสมาชิกนอกกลุ่มภายในขอบเขตแคบ ในทางตรงข้ามกับสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้นำจะควบคุมดูแลภายในขอบเขตแคบตาม สัญญาการจ้างงานเป็นทางการเท่านั้น โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายตามสัญญาเฉพาะระหว่างสมาชิกกับองค์การ

4.5 ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุนทร โคตรบรรเทา (2560: 152-154) มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ดังนี้

ภาวะผู้นำในฐานะเป็นความสัมพันธ์ตามการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นการตื้นร่น ซึ่งมีการควบคุมโดยผ่านภาวะผู้นำแบบธุรกรรม นั่นคือ การเจรจาและแรงจูงใจ และทรัพยากรภายในนั้นไม่ได้ทำหยาแต่พยายามทำให้พึงพอใจ

กิจกรรมของผู้นำในการใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Burns มีการจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 4 ด้าน และเรียกเป็นชื่อย่อได้ “สี่ไอ” (Four I’s) ดังนี้

- 1) การสร้างแรงตลใจ คือ การจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาโดยผ่านความเป็นบารมีของผู้นำ
- 2) การใช้ความเป็นเอกัตบุคลานิยม คือ การเน้นความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การมีอิทธิพลต่อการคิดและจินตนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) การมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ คือ การสื่อสารและสร้างปณิธานทางอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นอุดมคติ

Bass and Avolio (1994: 2) ความสามารถในการให้กำลังใจและจูงใจพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังได้ การเปลี่ยนแปลงมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจและการได้รับมาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำหยาผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตามมีความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา การที่ผู้นำทำหยาข้อสันนิฐานเดิมในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและเรียกร้องความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์จากพนักงาน โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานของตน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถคิดได้ด้วยตนเอง
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนต่อพนักงาน รวมทั้งรับฟังความต้องการและความกังวลใจของผู้ตาม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจและการสนับสนุน รวมทั้งให้เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการของการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งได้นำเสนอหลากหลายแนวคิด ดังนี้ ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์และทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่จัดให้อยู่ในภาวะผู้นำร่วมสมัย เป็นที่สนใจของนักการศึกษาทั่วยุโรป อเมริกา และแคนาดา ในประเทศไทยมีผู้สนใจมากเช่นกัน (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 152)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

ธวัชรินทร์ ไบบัว (2555: 28) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจในตนเอง ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างความตระหนักและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และพัฒนาองค์การมุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้ความสามารถในการบริหารจัดการให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล

จิตรา ทรัพย์โธม (2556: 19) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ที่สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนความเชื่อถือ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวิสัยภาวะที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย

นนทกร อรุณโน (2559: 20) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายาม ความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 121-122) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการให้กำลังใจและจูงใจผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ในการทำงานได้มากกว่าที่กำหนดหรือวางแผนไว้ ผ่านการได้รับรางวัลจากภายในมากกว่าภายนอก โดยผู้นำจะจูงใจพนักงานให้ทำงานเพื่อเป้าหมายระยะยาวที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ภัทธิดา จึงบัว (2561: 14) ให้ความหมายไว้ว่า ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นเป็นผลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานลดความคาดหวังโดยยกระดับแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมาย มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นนักพัฒนา อยากรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและมุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ

Feizi, Ebrahimi and Beheshti (2014: 20) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านถ้อยคำ การกระทำ การพูดและพฤติกรรม และมีอิทธิพลสูงต่อผู้ตาม ภาวะผู้นำลักษณะนี้จะเกิดได้เมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในงานที่ท้าทาย ให้ตระหนักถึงเป้าหมายและพันธกิจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้ผู้ตามมองปัญหาเดิม ๆ ด้วยรูปแบบมุมมองใหม่ ๆ และสร้างแรงจูงใจให้พวกเขาพยายามก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวและมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกันของทีม ขององค์กร ของชาติ และของโลก ผู้นำเหล่านี้กำหนดวิสัยทัศน์อนาคต สร้างอิทธิพลให้ผู้ตามคล้อยตามและยอมรับวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้เป็นวิสัยทัศน์ของตนและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถที่จะประสานงานกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้าง

ความเชื่อมโยงทั้งระบบได้ และสามารถกำกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

Teymournejad and Elghaei (2017: 1417) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ที่สร้างสรรค์และการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้และแนวคิดสร้างสรรค์ ผู้นำควรมีการวางแผนเพื่อปรับใช้เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับกระบวนการดำเนินงานที่คาดหวังไว้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นเพื่อแสดงบทบาทที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง ผ่านความเชื่อถือ ทศนคติ การคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากกว่างานส่วนตน ตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 155) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดและบริหารการศึกษา มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคนี้ ทั้งนี้ผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสาระเนื้อหาขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งได้ระบุไว้ อย่างน้อย 7 เรื่อง คือ

- 1) การเป็นองค์กรหลักปฏิรูปการเรียนรู้
- 2) การใช้ “การบริหารฐานโรงเรียน”
- 3) การจัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณภาพ
- 5) การเป็นองค์กรพัฒนาสมองเพื่อการเรียนรู้
- 6) การเป็นองค์กรที่ใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร
- 7) การเป็นองค์กรพัฒนาสังคม

Bass and Avolio (1994: 2) ความสามารถในการให้กำลังใจและจูงใจพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังได้ การเปลี่ยนแปลงมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจและการได้รับมาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3) การกระตุ้นทางปัญญา การที่ผู้นำท้าทายข้อสันนิษฐานเดิมในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและเรียกร้องความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์จากพนักงาน โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานของตน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถคิดได้ด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตาม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนต่อพนักงาน รวมทั้งรับฟังความต้องการและความกังวลใจของผู้ตาม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจและการสนับสนุน รวมทั้งให้เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันได้ตลอดเวลา

Bass (1985 อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554: 315-316) กล่าวว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มคนให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดีขึ้น หรือได้ผลความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้งสองลักษณะร่วมกันคือความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การ

3) คุณลักษณะสำคัญของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการแลกเปลี่ยนตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้นผู้นำสามารถให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่หวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

2) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะ หรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้ Bass ได้นำเสนอแนวทาง 2 แนวทางในการแสดงเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์

2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ

Leith wood et al. (1999 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 159-165) กล่าวว่า องค์การสถานศึกษาในอนาคตต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมั่นสูง ต้องอาศัยความต้องการในการรักษาเป้าหมายแกนของความรู้ ผนวกกับความจำเป็นไปถึงผลลัพธ์ออกมา องค์การที่มีความเชื่อมั่นสูง คือ องค์การที่เปรียบเสมือนหน่วยควบคุมระบบจราจรทางอากาศ ซึ่งเป้าหมายต้องให้ถึงตลอดเวลา มิเช่นนั้นจะต้องมีการแสดงความไม่พอใจจากมหาชนเกี่ยวกับปัญหาความปลอดภัย มีการโต้แย้งว่า การคิด ซึ่งมีการวางเงื่อนไขเรื่องหน้าในการมองเห็นภัยพิบัติ การไม่มีงานทำจึงเป็น

ผลกระทบระบบเศรษฐกิจ จึงโต้แย้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีวิธีการที่กว้างขึ้นและลึกขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาตามแนวคิดของโลธัวด์ และคณะ องค์การสถานศึกษาในอนาคตเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมั่นสูงจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กว้างและลึกมากยิ่งขึ้นใน 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการแก้ไขปัญหา มีองค์ประกอบย่อย คือ การเข้าใจปัญหาและการแก้ไขปัญหา
- 2) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำครู ได้แก่ ธรรมชาติและทักษะของภาวะผู้นำครู
- 3) ด้านการสร้างปณิธานต่อการเปลี่ยนแปลงของครู มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายส่วนตัว ความเชื่อในสามารถ ความเชื่อในบริบท กระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์
- 4) ด้านการเสริมสร้างเงื่อนไขความเจริญงอกงามในความรู้และทักษะวิชาชีพของครู ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของครูเป็นรายบุคคล
- 5) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งองค์การ ซึ่งมีกิจกรรมย่อย คือ การเรียนรู้เป็นคณะกรรมการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา
- 6) ด้านการรักษาความสมดุลทางอารมณ์ ซึ่งมีกิจกรรมย่อยคือ การป้องกันความเครียดและความหมดอาลัยของครู

กล่าวโดยสรุป แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้การขับเคลื่อนของผู้นำ จากการศึกษาหลากหลายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมและครอบคลุมทุกองค์ประกอบ โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio ดังภาพ 3



ภาพ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่มา: Bass and Avolio (1994: 2)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio ในแต่ละด้านมีนักทฤษฎี นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 33) กล่าวว่าไว้ว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับยกย่องศรัทธาของผู้ร่วมงาน ภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานมีเป้าหมายและจุดยืนที่ชัดเจนยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 48) กล่าวว่าไว้ว่า การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่อง ค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเองและมีศีลธรรมจริยธรรม

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 59) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแสดงออกถึงการมีอุดมการณ์ ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารอารมณ์และความมีจริยธรรม

ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 125) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ดูว่าการทำงานหนักและการทำในสิ่งที่ถูกต้องทำอย่างไร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจ และการได้มาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ

กล่าวโดยสรุป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจ ทำให้เกิดความเคารพต่อผู้บริหาร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทุอร โควังชัย (2554: 34) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในเรื่องของกระบวนการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานเสมอ มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ เห็นคุณค่าของเป้าหมายและมีการคิดเชิงบวก

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 44) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดภูมิภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงถึงความตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานทุกระดับถึงสิ่งสำคัญขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 66) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้ 1) ผู้นำจะสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน เชื่อว่าผู้ร่วมงานมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ 2) ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน 3) ผู้นำจะสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับผู้ร่วมงาน 4) ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 5) ผู้นำจับเส้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน 6) ผู้นำจะให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ 7) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเอง 8) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตน วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร และ 9) ผู้นำจะแสดงและยอมรับและการให้รางวัลกับความสำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 124) กล่าวว่า การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต และอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วย ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่ออุดมมุ่งหมายที่มากเพียงพอ ถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจาก

ความชัดเจนและความสำคัญของเป้าหมายที่ผู้นำสร้างพลังในการทำงานและขับเคลื่อนผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายได้

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน สร้างแรงบันดาลใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารจะแสดงถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงาน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้

3) การกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 35) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นำจุดเด่นของโรงเรียนมาพัฒนา วินิจฉัย ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 45) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 68) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 124) กล่าวว่า การที่ผู้นำท้าทายข้อสันนิษฐานเดิมในการทำงาน ยอมรับความเสี่ยงและเรียกร้องความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์จากพนักงาน โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานของตน และเปิดโอกาสในการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดด้วยตนเอง สำหรับผู้นำประเภทนี้ การมองว่าตนเองและทีมงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ผู้นำคาดหวังว่าผู้ตามจะต้องตั้งคำถามและคิดในเชิงลึกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่ดีกว่าเดิม เพื่อปรับปรุงการทำงานของตน

กล่าวโดยสรุป การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ซึ่งผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร์ โควังชัย (2554: 36) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารที่มีความสามารถให้คำแนะนำ พัฒนาจุดเด่นและจุดด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงาน เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 47) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบ 2 ช่องทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 72) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันในการปฏิบัติจะเท่าเทียมกันนั้น คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ร่วมงานโดยวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน มีการแนะนำและมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายของตนและส่วนรวม

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 124) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตาม มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนต่อพนักงาน ร่วมรับฟังความต้องการและความกังวลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงความเข้าใจและสนับสนุน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันตลอดเวลา นอกจากนี้ ของผู้นำยังรวมถึงความต้องการของผู้นำ การเคารพและยกย่องการมีส่วนร่วมของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อทีม ส่งผลให้ผู้ตามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการพัฒนาตนเองและมีความสร้างแรงจูงใจภายในต่อการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อ สื่อสารแบบสองช่องทางและเป็นรายบุคคล มีการแนะนำ มีเทคนิคในการมอบหมายงาน และมีการส่งเสริมพัฒนาในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ ผู้ที่สามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงผ่านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่างานส่วนตน มีการถึงความแน่วแน่ในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลากหลายทัศนะซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 21) ให้ความหมายไว้ว่า งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 30) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 30) ให้ความหมายไว้ว่า การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน

สัมมา รธนิตย์ (2556: 99) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการของโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ มีทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

นัยนา ยะตา (2560: 31) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงาน การปรับปรุง และการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 42) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 72) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยประสานร่วมมือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้หลากหลายทัศนะซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 42) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทุกงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการถือว่ามีสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญและสนใจเป็นพิเศษ เพราะเป็นงานหลักและเป็นหัวใจของโรงเรียน เนื่องจากจุดประสงค์อันแรกในการตั้งโรงเรียนขึ้นมาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเด็ก โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน และผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและรัดกุมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นเป็นเพียงส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน

อัจฉรา เมฆนิล (2561:43) กล่าวว่า งานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลัก ถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิชาการที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป และเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

พรวิณี แสนอินทร์ (2563: 74) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งและจัดเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางรากฐานด้านการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน ในการสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ มีขอบข่ายการบริหารดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นแก่การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14) การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถาน

ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7) ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งประกอบขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4) งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7) การนิเทศการศึกษา

8) การแนะแนวการศึกษา

9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1) แผนปฏิบัติงานวิชาการ

1.2) โครงการสอน

1.3) บันทึกหลังสอน

2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

2.1) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2) การจัดชั้นเรียน

2.3) การจัดครูเข้าสอน

2.4) การจัดแบบเรียน

2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอน

2.6) การฝึกงาน

3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอน

3.2) การจัดห้องเรียน

3.3) การนิเทศการสอน

4) การวัดและการประเมินผล

อินทอร โค้วชัย (2554: 61-63) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การวัดและประเมินผล

4) การนิเทศการศึกษา

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและการที่จะพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ นั้นย่อมเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานวิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งน่าจะเป็นส่วนที่ช่วยเสริมงานวิชาการสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้ศึกษาขอบข่ายงานวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้

1) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2) การจัดการเรียนการสอน

3) การนิเทศภายใน

4) การประเมินผล

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 21-36) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการของสถานศึกษานั้น มีขอบข่ายที่กว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการจัด ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ยึดขอบข่ายงานการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 17 ด้าน เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานใน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17) การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รัฐภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28) ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การนิเทศภายใน

4) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สุวรรณ รัตนชัย (2558: 28-57) ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผู้ศึกษาได้ยึด หลักการบริหารงานวิชาการตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 12 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 3) การวัดและการประเมินผล
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ และสถาบันอื่น

ที่จัดการศึกษา

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42) ได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นัยนา ยะตา (2560: 34-45) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในเอกสารคู่มือการบริหารวิชาการโรงเรียนนิติบุคคล 12 งาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) กล่าวว่าไว้ว่างานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งได้ศึกษาของข่ายการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 4) การวัดและประเมินผล
- 5) การประกันคุณภาพการศึกษา

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96) ได้ศึกษางานบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 2) การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
- 3) การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 7) การนิเทศภายในสถานศึกษา
- 8) การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากทัศนะและจากผลการศึกษานักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอในตาราง 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ตาราง 1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
1. กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
	12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
3. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535)	1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2. การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4. การวัดและการประเมินผล
4. อินทอร โควังชัย (2554)	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดและประเมินผล 4. การนิเทศการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
5. วาสนา บัวจันทร์ (2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การนิเทศภายใน 4. การประเมินผล
6. นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
7. นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานในสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การนิเทศภายใน 4. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
9. สุวรรณา รัตนชัย (2558)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดและการประเมินผล 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
10. จารุวรรณ พิมพิทอง (2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
11. นัยนา ยะตา (2560)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. การนิเทศการศึกษา 8. การแนะแนวการศึกษา 9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ตาราง 2 จัดกลุ่มความหมายเดียวกัน

การวางแผนงานด้านวิชาการ	การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
12. อัจฉรา เมฆนิล (2561)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4. การวัดและประเมินผล 5. การประกันคุณภาพการศึกษา
13. พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2. การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย 3. การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 7. การนิเทศภายในสถานศึกษา 8. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	การจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาหลักสูตร
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน การวัดผลและประเมินผล การประเมินผล การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ตาราง 2 (ต่อ)

การวางแผนงานด้านวิชาการ	การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
การนิเทศการศึกษา	การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	การนิเทศภายใน
	การนิเทศภายในสถานศึกษา
	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
	การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
	การส่งเสริมความรู้แก่ชุมชน
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
	การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
	การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1) จากผลการศึกษาขอข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อการสังเคราะห์กำหนดขอข่ายการบริหารงานวิชาการ จากทัศนะของนักวิชาการ 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าขอข่ายบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ขอข่ายการบริหารงานวิชาการแสดงในตารางสังเคราะห์มีความหมายเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดขอข่ายที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันและคลุมขอข่ายอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ขอข่ายหนึ่งดังนี้

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอน

4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาหลักสูตร

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย

6) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีความหมายเดียวกันดังนี้ การวัดผล การประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลและประเมินผล การประเมินผล การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ การจัด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

9) การนิเทศการศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การนิเทศภายใน การนิเทศภายใน สถานศึกษา

10) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

11) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความหมายเดียวกันดังนี้ การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมความรู้แก่ชุมชน

12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีความหมายเดียวกันดังนี้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาวิชาการ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบและ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

13) การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความหมายเดียวกันดังนี้ การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตาราง 3 สังกะระห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ

ข้อบ่งชี้ การบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552)	บริษัทรพ วังทองตรโรจน์ (2535)	อินทอร โคริงชัย (2554)	วาสนา บัวจันทร์ (2556)	นภารัตน์ ชลตงคาร (2557)	รัชฎาภรณ์ ตรีกกุล (2558)	สุวรรณา รัตนชัย (2558)	จางวรรณ พิมพ์ทอง (2559)	นัยนา ยะตา (2560)	อัจฉรา เมฆนิล (2561)	พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563)	รวมความถี่
1. การพัฒนาหรือดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็น กับการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	√	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2
2. การวางแผนงานด้าน วิชาการ	√	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	3
3. การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	√	-	√	-	√	√	-	-	-	-	√	-	5
4. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	√	√	-	√	√	√	√	√	√	√	√	√	1 1
5. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้	√	√	-	√	-	√	√	√	√	√	-	√	9
6. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	√	√	-	√	-	√	-	√	-	√	√	√	8
7. การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	√	√	-	-	-	√	-	√	√	√	-	√	7
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้ มีแหล่งเรียนรู้	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	√	6
9. การนิเทศการศึกษา	√	√	-	√	√	√	√	√	-	√	-	√	9
10. การแนะแนว	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5
11. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา	√	√	-	-	-	√	√	√	√	√	√	√	9
12. การส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5
13. การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กร อื่น	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่าย การบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552)	ปรียกพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535)	อินทอร โครัมย์ (2554)	วาสนา บัวจันทร์ (2556)	นภารัตน์ ชลตงคาร (2557)	รัชฎาภรณ์ ตรีกกุล (2558)	สุวรรณา รัตนะชัย (2558)	จรรย์วรรณ พิมพ์ทอง (2559)	นัยนา ยะตาท (2560)	อัจฉรา เมฆนิล (2561)	พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563)	รวมความถี่
14. การส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	5
15. การจัดทำระเบียบและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของ สถานศึกษา	√	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา	√	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2
17. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา	√	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2
18. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	√	√	7

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีขอบข่ายจำนวน 17 ขอบข่าย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 7 ความถี่ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้นสามารถสรุปเป็นเป็นโมเดลขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังภาพ 4



ภาพ 4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 6-7); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 3); อินทอร โควังชัย (2554: 61-63); วาสนา บัวจันทร์ (2556: 9-25); นภารัตน์ ชลตุงคาร (2557: 21-36); รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21-28); สุวรรณ รัตน์ชัย (2558: 28-57); จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 23-42); นัยนา ยะตา (2560: 34-45); อัจฉรา เมฆนิล (2561: 45-49) และพรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 78-96)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบเขตการบริหารงานวิชาการได้ 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการตัดสินใจทางเลือกทางด้าน การเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษาโดยเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

อินทอร โควังชัย (2554: 61) กล่าวว่า การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางของหลักสูตร ศึกษาสภาพปัญหา สภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดโครงการสร้าง หลักสูตรและสาระต่าง ๆ กำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความ เหมาะสม กำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการ ของสถานศึกษาไว้ตลอดปีการศึกษา เปิดโอกาสให้ ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ จัดงบประมาณ สนับสนุนแก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่าเพียงพอและจัดให้มีการประชุมอบรมทาง วิชาการอยู่เสมอ

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 17) กล่าวว่า มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้นักเรียน อย่างเป็นขั้นตอนให้ ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่สำคัญแก่ชีวิตให้ เป็นไปตามความต้องการของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรและขอบข่ายของหลักสูตร ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้นำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการสอนให้กับครู มีการนิเทศเยี่ยมเยียนดูการสอนของครู ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 26) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็น ตัวกำหนดนโยบายทิศทางเดินตลอดทั้งแนวปฏิบัติทางด้านวิชาการ และต้องสามารถบริการหลักสูตร ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 21) กล่าวว่า กระบวนการจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม

สุวรรณา รัตน์ชัย (2558: 29) กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางของกระทรวง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย จึงจะสามารถจัดทำ พัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม แนวทางของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 27-28) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น 3) การประเมินสถานภาพสถานศึกษา 4) การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา 5) การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 6) การคัดเลือกประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 7) การจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน 8) การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 9) การประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา และ 10) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

นัยนา ยะตา (2560: 36) กล่าวว่า การดำเนินงานวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา จัดทำโครงการสร้างหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 46) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมชุมชนให้เข้าร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดหาคู่มือเอกสารเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา บริการแก่ครูร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร นำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หรือการพัฒนาหลักสูตรให้มียุติงขึ้น โดยพิจารณาจากการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้แก่ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งการจัดหาคู่มือ แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการให้ครูได้สืบค้น และการประเมินการใช้หลักสูตร นำผลการประเมินพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลางของหลักสูตร ศึกษาสภาพปัญหา สภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการจัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ กำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อินทอร โควังชัย (2554: 61) กล่าวว่า การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับในการเรียนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้มีครูจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การจะเชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 27) กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร ถ้าเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับนักเรียน และเป็นกิจกรรมที่ครูและนักเรียนทำร่วมกัน คือ มีการเรียน กิจกรรมที่เด็กทำ การสอน คือ กิจกรรมที่ครูทำ ซึ่งในการปฏิบัติทั้งสองนี้

ทำไปพร้อม ๆ กัน จึงเรียกรวมกันว่า การเรียนการสอน กล่าวคือ ครูและนักเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางของความสนใจ ครูเป็นเพียงผู้ควบคุมและแนะนำ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรประถมศึกษา มีหลักการและวิธีการเป็นแนวปฏิบัติดังนี้ 1) กระบวนการเรียนมีความสำคัญเท่ากับเนื้อหา 2) นักเรียนเป็นผู้แสดง ครูเป็นผู้กำกับกับการแสดง 3) นักเรียนค้นหาความรู้ สรุปและตัดสินใจด้วยตนเอง 4) ปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี 5) ใช้วิธีการหลายอย่าง 6) เน้นกระบวนการกลุ่ม 7) หลักการในการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจสาระสำคัญ เลือกวิธีการที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับการเรียนอย่างจริงจัง

รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558: 24) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นการหาความต้องการของผู้เรียนและของชุมชน เพื่อนำมากำหนดรูปแบบการเรียนที่ตอบสนองความต้องการ

สุวรรณ รัตนชัย (2558: 32) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการกำกับติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 32) กล่าวว่าไว้ว่า การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกฝนให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้

นัยนา ยะตา (2560: 37) กล่าวว่าไว้ว่า ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูและส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

พรวิมล แสนอินทร์ (2563: 80) กล่าวว่าไว้ว่า การแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยพิจารณาจากกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การควบคุม กำกับกับการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด การบูรณาการการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและชุมชน ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ

3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 109) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทราบว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด การวัดเป็นกระบวนการ

ที่กำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ในการในสิ่งที่วัดได้ รวมทั้งข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การตรวจผลงานและการทดสอบ การวัดผล ในการเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ สถานศึกษา สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ หรือการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่

อินทอร โควังชัย (2554: 63) กล่าวว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนที่กำหนดไว้ ตลาดจนจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล และการประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติการวัดผลและการประเมินผลของ สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงานจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 17) กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความบกพร่อง ความก้าวหน้าของการจัดการเรียนการสอน ผลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 28) กล่าวว่า เครื่องมือเพื่อแสดงถึง การเรียนการสอน บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาหรือไม่ ซึ่งสถานศึกษาในแต่ละแห่งได้กำหนด เกณฑ์การวัดและ การประเมินผลของสถานศึกษา

สุวรรณา รัตนชัย (2558: 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียน และมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติงานด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ตามกำหนดและระเบียบแนวปฏิบัติในการวัดและ การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งการวัดผลและการประเมินผล ระดับชั้นเรียน การประเมินผลระดับสถานศึกษาและการประเมินผลคุณภาพระดับชาติ

นัยนา ยะตา (2560: 38) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ การประเมินผลแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 48) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผนและกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลร่วมกับครู โดยฝ่ายวิชาการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรและการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตาม สภาพจริง รวมทั้งการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือและการประเมินผล และควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

พรปรีณี แสนอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า การตรวจสอบความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของผู้เรียนว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ โดยการนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาประเมินคุณค่าเทียบกับเนื้อหาบางวิชา ของหลักสูตร เพื่อนำมาศึกษาต่อกับสถานศึกษา และรวมถึงการแสดงความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่มีของผู้เรียนว่าสอดคล้องกับมาตรฐานในหมวดวิชาที่ต้องการเข้ารับการศึกษาตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนดโดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย แผนแนวทางการวัดผล การเทียบโอน ผลการเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรมีความหลากหลาย การนำ ผลการประเมินของผู้เรียนมาพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษา มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

4) การนิเทศการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 143) กล่าวว่า การดำเนินการไปเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ว่าการแนะนำชี้แจงในการเรียนการสอน แต่รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพของ การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดอบรมสัมมนา การผลิตวารสารทางการศึกษา การเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

อินทอร โควังชัย (2554: 61) กล่าวว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจกับ หลักการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาาร่วมกัน เกิดจากการร่วมคิด ร่วมการทำให้ แต่ละคนเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศ การจักระบบ นิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียน การสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจักระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตามระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และการจักระบบ นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 25) กล่าวว่า ความพยายามของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้เรียน จะต้องปฏิบัติและจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางานสร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญและ กำลังใจ และส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

นภารัตน์ ชลศฤงคาร (2557: 32) กล่าวว่า กิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของ การบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง เนื้องานการเรียนรู้ และการเจริญงอกงามของ ผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับวิธีการสอนและกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย

รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558: 32) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา โดยเป็นกระบวนการ หรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สุวรรณา รัตน์ชัย (2558: 46) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดการให้มีคุณภาพ

นัยนา ยะตา (2560: 41) กล่าวว่า การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายมีความเหมาะสมกับการศึกษา ตลอดจนการประเมินผลและจัดระบบการนิเทศการศึกษา มีการติดตามประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา

พรวิมล แสนอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า การกำกับ ติดตาม กระตุ้น ช่วยเหลือ สนับสนุนชี้แนะในการปรับปรุงและพัฒนา การจัดการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาจากการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ การดำเนินการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม และนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ติดตามประสานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 161) กล่าวว่า งานระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล ตามแนวหลักการบริหารครบวงจร PDCA คือ การวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง นอกจากนี้การศึกษาต้องมีการประเมินตนเองและจัดทำรายงานประเมินตนเองทุกปี เพื่อเสนอต่อต้นสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพภายนอกทุก 5 ปี ซึ่งจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

รัชฎาภรณ์ ศรีกุล (2558: 28) กล่าวว่า การบริหารงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทางการบริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่มีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล

สุวรรณา รัตน์ชัย (2558: 52) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม

ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 38) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวังสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสม

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 46) กล่าวว่า ระบบสร้างความมั่นใจต่อสังคม ผู้ปกครองสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เด็กได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ในทุกด้านและมีโอกาสพัฒนาไปจนเต็มศักยภาพของแต่ละคน ผู้จบการศึกษามีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเป็นที่ยอมรับของสังคม

พรปวีณ์ แสอินทร์ (2563: 86) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการและดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา สามารถบริการผู้เรียนและผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ พิจารณาจากการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพที่มีแผนงาน กิจกรรมการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบ สะท้อนถึงควมมีคุณภาพโดยบุคลากร ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมโดยสถานศึกษาต้องวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประกอบด้วย 8 อำเภอ 58 ตำบล 381 หมู่บ้านของจังหวัดยะลา คือ อำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน อำเภอกงปริง อำเภอยะหา อำเภอกาบัง อำเภอบันนังสตา อำเภอธารโต และอำเภอเบตง ประกอบด้วย

พื้นที่อาณาเขตการปกครองมี อาณาเขตติดต่อกับจังหวัดและประเทศใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดสงขลาและปัตตานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดนราธิวาส และรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสงขลาและรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย

แผนที่ขอบเขตสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา



ภาพ 5 แผนที่ขอบเขตสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา
ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564: 39)

2. ที่ตั้ง

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ 1 ถนนปะภูอติอราแม ตำบลท่าสาป อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000 โทรศัพท์ 0-7320-3854 โทรสาร 0-7320-3855 เว็บไซต์สำนักงาน <http://www.yalaopec.go.th>

3. อำนาจหน้าที่และโครงสร้างของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ฉบับลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2554 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด มีหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล เร่งรัด นิเทศ และติดตามการพัฒนา

คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัด จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน นอกจากนี้มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริมสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด โดยมีข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา และสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่สถานศึกษาเอกชนในจังหวัด สำหรับการบริหารในแนวทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564: 42)

การแบ่งส่วนราชการภายใน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มแผนงานและยุทธศาสตร์
- 3) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 4) กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล 8 อำเภอ ได้แก่

- 1) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา
- 2) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอรามัน
- 3) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกรงปินัง
- 4) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอยะหา
- 5) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกาบัง
- 6) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบันนังสตา
- 7) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอธารโต
- 8) สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง

4. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

4.1 ข้อมูลสถานศึกษาเอกชน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีการจำแนกรายอำเภอ

ดังนี้

ตาราง 4 ข้อมูล จำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2564

สำนักงาน การศึกษาเอกชน อำเภอ	โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่สามัญ			รวมโรงเรียนเอกชนในระบบ (สามัญศึกษา สอนศาสนาควบ อิสลามคู่สามัญ การกุศล/ การศึกษาสงเคราะห์)		
	โรงเรียน	ครู	นักเรียน	โรงเรียน	ครู	นักเรียน
	(โรง)	(คน)	(คน)	(โรง)	(คน)	(คน)
เมือง	13	1,794	17,810	30	2,381	25,831
กรงปินัง	-	-	-	6	80	872
รามัน	9	709	5,598	17	841	8,033
บันนังสตา	7	763	6,940	15	910	10,293
กาบัง	-	-	-	3	61	1,050
ยะหา	8	297	4,673	18	469	7,951
เบตง	2	72	747	7	272	4,303
ธารโต	1	165	1,094	2	179	1,188
รวมทั้งจังหวัด	40	3,800	36,860	98	5,198	59,521

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564)

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ข้อมูลวันที่ 25 มีนาคม 2563)

รายวิชา	สำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดยะลา	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	ค่าการ พัฒนา	ระดับ ประเทศ	ค่าการ พัฒนา
ภาษาไทย	38.48	52.13	-13.65	49.07	-10.59
ภาษาอังกฤษ	29.36	43.78	-14.42	34.42	-5.06
คณิตศาสตร์	26.26	36.71	-10.45	32.90	-6.64
วิทยาศาสตร์	29.23	38.96	-9.73	37.12	-7.89
ค่าเฉลี่ยรวม	30.83	42.90	-12.06	38.38	-7.55

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564: 53)

จากตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ระดับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำกว่าระดับต้นสังกัดและระดับประเทศ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับต้นสังกัดและระดับประเทศ

ตาราง 6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอิสลามศึกษา (I-Net) ชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น (อับตาดอฮียะฮฺ) ระดับศูนย์สอบสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (ข้อมูล ณ วันที่ 3 กันยายน 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย
อัลกุรอาน-ฮัจญ์	41.90
อัลฮาดิษ	30.09
อัลอะกีดะฮ์	38.56
อัลฟิกฮ์	32.82
ฮัจญ์	36.83
อัลอัลลาฮ์	46.96
มลายู	55.06
อาหรับ	36.16
รวมเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระ	39.80

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564: 60)

จากตาราง 6 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอิสลามศึกษา (I-Net) ชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น (อับตาดอฮียะฮฺ) ระดับศูนย์สอบสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา คะแนนเฉลี่ยสูง วิชามลายู (55.06) และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด วิชาอัลหะดีษ (30.09)

4.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลามุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล เน้นความเป็นพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างสันติสุขและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

4.4 พันธกิจ (Mission)

พันธกิจรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามหน้าที่และตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยพันธกิจดังนี้

4.4.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

4.4.2 เสริมสร้างสันติสุขและความเป็นพหุวัฒนธรรมท้องถิ่น

4.4.3 เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงการให้บริการทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย

4.4.4 พัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.4.5 พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเอกชนตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4.5 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์หลัก เป็นผลลัพธ์การดำเนินงานตามพันธกิจและขยายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเป็นผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังจะให้เกิดการบรรลุผลในอนาคต ประกอบด้วยเป้าประสงค์หลัก ดังนี้

4.5.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะพื้นฐานที่เป็นสากล และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4.5.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ปฏิบัติตามหลักศาสนาและมีความเป็นพลวัตวัฒนธรรมของท้องถิ่น

4.5.3 ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาทักษะชีวิต ร่วมสร้างสันติสุขและสร้างความสมานฉันท์ตามแนวทางสันติวิถี ตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน

4.5.4 ผู้เรียนได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน

4.5.5 ครู ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้ตามสาขาอาชีพ

4.5.6 หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4.5.7 บริหารจัดการศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการที่มีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

4.6 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้วิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ที่เป็นจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และวิเคราะห์ปัจจัยเสริมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

5.1 จุดแข็ง (Strength: S)

- S1 การบริหารจัดการตามกลยุทธ์สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- S2 บุคลากรในสำนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- S3 เครือข่ายทางวิชาการหรือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการประสานงานร่วมกันทุกภาคส่วน
- S4 นักเรียนสามารถเข้าถึงบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องตลอดชีวิต
- S5 ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีทักษะภาษามลายูกลางและพื้นฐานภาษาอาหรับ ที่เชื่อมโยงกับการศึกษาต่อและประกอบอาชีพในประชาคมอาเซียน

5.2 จุดอ่อน (Weakness: W)

- W1 ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดองค์ความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
- W2 สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนครูกลุ่มสาระวิชาหลัก ครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิสาขาวิชาเอกมีอยู่ทุกสถานศึกษา
- W3 ผู้เรียนขาดทักษะ ความรู้ความสามารถ ด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- W4 บุคลากรส่วนหนึ่งขาดระบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมและขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขาดการสื่อสารและการประสานงานที่ดี
- W5 การนำนโยบายของภาครัฐสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดเชิงปฏิบัติ
- W6 การบริหารจัดการของสถานศึกษาขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

5.3 โอกาส (Opportunity: O)

- O1 จังหวัดยะลามีแห่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาที่หลากหลาย การสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมของชาติ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- O2 ชุมชนในพื้นที่อยู่ติดขอบชายแดนประเทศมาเลเซีย มีการติดต่อสัมพันธ์ มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรม เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพ นำรายได้สู่พื้นที่
- O3 นโยบายพัฒนาการศึกษาพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐบาล ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้ตามบริบทของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

5.4 อุปสรรค (Threat: T)

- T1 นโยบายด้านการศึกษาเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- T2 สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่
- T3 สภาพความแตกแยกของครอบครัวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อด้านโอกาสทางการเรียนของนักเรียน

6. ผลการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

สรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2563: 53-55)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

1) โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
กิจกรรมที่ 1 ตรวจสอบติดตามมาตรการรองรับการเปิดเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนเอกชนในระบบและนอกระบบ

กิจกรรมที่ 2 การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการประเมินมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

กิจกรรมที่ 3 การนิเทศติดตามเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเอกชน

2) โครงการประเมินและคัดเลือกโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้เข้าเฝ้าฯ รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีพุทธศักราช 2563 ระดับจังหวัดยะลา

3) โครงการส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้มีคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กิจกรรมที่ 1 มหกรรมวิชาการเครือข่ายโรงเรียนเอกชนในพระราชดำริ

กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนการฝึกทักษะอาชีพเครือข่ายโรงเรียนเอกชนในพระราชดำริ

กิจกรรมที่ 3 นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานโรงเรียนเอกชนในพระราชดำริ

กิจกรรมที่ 4 ประชุมเพื่อบริหารจัดการดำเนินงานความสำเร็จตามตัวชี้วัด

บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 3 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด

กิจกรรมที่ 2 ผู้บริหารมืออาชีพในยุค 4.0

กิจกรรมที่ 3 Coaching and Mentoring

กิจกรรมที่ 4 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 5 จัดทำคลังข้อสอบ

กิจกรรมที่ 6 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนปฐมวัย

2) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ประเภทสอนศาสนา(อิสลาม) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ระบบสารสนเทศสอนศาสนาอิสลามเอกชน (PEIL) โดยสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุกอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

3) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในสังกัด ประจำปีงบประมาณ 2563 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach)” (สช.อ.เมืองยะลา)

4) โครงการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาประสานสัมพันธ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

5) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ความสำเร็จตามตัวชี้วัด บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 5 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

1) กิจกรรมการดำเนินการจัดสอบ (I-NET) ในระดับ (ศูนย์สอบ) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีการศึกษา 2562

ความสำเร็จตามตัวชี้วัด บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 1 โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา

กิจกรรมการลงพื้นที่นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงรายการในตราสารจัดตั้งของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ความสำเร็จตามตัวชี้วัด บรรลุตัวชี้วัด ทั้ง 1 โครงการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้เสนอไว้ตามลำดับดังนี้

บุญเรือง แก้วใส (2554: 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชุมชนกระบวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนชุมชนกระบวน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดีในการทำงาน มากกว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์

ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีอำนาจ ตามลำดับ

อินทอร โควังชัย (2554: 108-111) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่ามากที่สุด ด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการนิเทศการศึกษา คุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

เชี่ยวชาญ ภาระวงค์ (2555: 111-112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการแนะแนว ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

วีรศักดิ์ ประจง (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียน

มิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วาสนา บัวจันทร์ (2556: 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัด การเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผล 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานีเขต 3 โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุดาศรี สิงห์ทอง (2556: 132) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการวัดและการประเมินผล การเรียนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอและมีการวางแผนการวัดและการประเมินผล เป็นอันดับที่ 2 และ 3 มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลเป็นอันดับสุดท้าย

รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 100) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ 1 กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร สระทองหน (2558: 49) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา มีการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และมีการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยและกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำหลักสูตร

อรนิตย์ สุวรรณไตรย์ (2558: 107) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านระบบงานประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง

จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559: 108) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอแนะแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น 2) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยกัน อยากร่วมกันเป็นระบบ และ 3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

ชัชศรัณมี วิชา (2559: 184-185) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการส่งเสริมครูผู้สอน วัตถุประสงค์และประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและร่วมมือกับครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการควบคุม ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการวางแผนสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐาน การประเมินผลการเรียนและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและทั่วถึงมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ชญาดา พันธุ์ยาว (2559: 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

สมัยศ คงสิน (2559: 148-149) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม 2) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และ 3) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามลำดับ สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สมศ. 2) การจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ

อังคิรา สุวรรณเสน (2559: 145) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า จัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กำหนดให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนชื่อที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

นัยนา ยะตา (2560: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรทุกคนโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการความสามารถและผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายใน ประเมินผลติดตามการจัดระบบกระบวนการนิเทศศึกษาภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

พรชมน พินทุสมิต (2560: 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ภค รัชตะทรัพย์ (2560: 132) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด

สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดในการวางแผนและปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการมีเหตุและผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ศิลปะในการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าในการจัดการเรียนรู้สู่ยุคประชาคมอาเซียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

เสาวลักษณ์ พรหมณะ (2560: 192) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันคิดวิเคราะห์และกำหนด จุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ วิเคราะห์ตรวจสอบที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ชูไอลดา สมะแอ (2561: 128) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก

ฟาตอนะห์ นิละ (2561: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .85^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉรา เมฆนิล (2561: 64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3 รายข้อ ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562: 188) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .884 ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เรืองนนท์ นพรัตน์ (2563: 293) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า สมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ฤทัยรัตน์ ติภัย (2563: 18) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 อยู่ 2 ตัวแปร คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

พัชญ์พิชา จันทา (2564: 46-47) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

อรุณี พจนโพธา (2564: 510-511) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน

วิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความพึงพอใจบุคคล หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความพึงพอใจบุคคลส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้นำเสนอ ดังนี้

Marks and Printy (2003: 370) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา : การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเงื่อนไขจำเป็นแต่ไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงวิชาการเมื่อปรากฏอยู่ร่วมกันเป็นภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยวัดได้จากคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

Kaplan (2009: 277-293 อ้างถึงใน จารุวรรณ พิมพิทอง, 2529: 80) ได้ศึกษาเรื่องการทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟลิทฮอลล์ โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพแห่งชาติและเอกสารประเภทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้เข้าไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียนและได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในพื้นที่ คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตการเรียนการสอน เพื่อที่จะค้นหาโรงเรียนฟลิทฮอลล์ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารของผู้ใหญ่ ปัจจุบันด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟลิทฮอลล์ ได้ข้อค้นพบว่า โรงเรียนฟลิทฮอลล์สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่าง แตกต่างในระยะ 12 ปี ปีของการขับเคลื่อนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Lever จาก 20% ถึง 10:00 เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2-3 เท่า พบว่า จากคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

Balyer (2012: 581) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : การวิจัยเชิงคุณภาพตามการรับรู้ของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบทัศนคติของตนในการนำพาโรงเรียนให้ก้าวไกล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้หน้าที่ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามยอมรับ เชื่อมั่น และไว้วางใจในความสามารถ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง รูปแบบวิธีการแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงานที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงนำมาใช้เพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยใจรักและเห็นคุณค่าของงาน 3) การคำนึงถึงความพึงพอใจบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความพยายามเอาใจเขาใส่ใจเราในการดูแลและปฏิบัติกับผู้ตาม

ที่มีความแตกต่างระดับบุคคล ประพุดตนเป็นที่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมผลักดันศักยภาพที่แต่ละคนมีอย่างแตกต่างกัน และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามพยายามใช้วิธีการหรือแนวทางสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ถือได้ว่าผู้นำคนใดที่แสดงลักษณะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของครู ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาในขณะปฏิบัติงานบริหารที่โรงเรียนแต่ละวัน ผลการศึกษาแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

Allen et al. (2015: 15) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก แต่ไม่พบความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบรรยากาศในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการรับรู้ของครูในโรงเรียนต่อระดับคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีเพียง 2 ใน 25 คุณลักษณะเท่านั้นที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Andriani et al. (2018: 28) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงบันดาลใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาแสดงว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมัธยมรัฐปาเล็มบัง 2) แรงบันดาลใจในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมัธยมรัฐปาเล็มบัง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงบันดาลใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมัธยมรัฐปาเล็มบัง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ได้มีการศึกษากันมาอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ทิศนคติ ผ่านความเชื่อถือ การคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาด้วยรูปแบบใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่างานส่วนตน ตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำนายของผู้นำที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ และนำพาองค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้กำหนด แนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 40 โรงเรียน ครู จำนวน 3,800 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563: 45-47) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก | นักเรียนตั้งแต่ 1-359 คน |
| 2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง | นักเรียนตั้งแต่ 360-1,079 คน |
| 2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ | นักเรียนตั้งแต่ 1,080-1,679 คน |
| 2.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป |

2.3 เทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน

2.4 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 362 คน ดังรายละเอียดในตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน (โรงเรียน)	จำนวนครู (คน)	จำนวนโรงเรียน (โรงเรียน)	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	12	495	11	47
โรงเรียนขนาดกลาง	16	1,117	15	106
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	1,039	7	99
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	1,149	3	110
รวม	40	3,800	36	362

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (2564)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 8

ตาราง 8 แบบแผนการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ครูจำนวน 362 คน	แบบสอบถาม	- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของ (Likert's Scale) จำนวน 31 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของ (Likert's Scale) จำนวน 31 ข้อ

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผล 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (ภาคผนวก ง)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในกรณีศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ค่าเท่ากับ .962 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ค่าเท่ากับ .987

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์และเครื่องมือการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลส่งไปยังสำนักงานการศึกษาเอกชนเพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ผ่านระบบ My-Office และในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยการสแกน QR Code ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form โดยกำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์

3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามออนไลน์คืนภายในที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน โดยผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนจำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบค่าตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยมีการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 105)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยมีการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 105)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมาก น้อยแค่ไหนด้วยค่า Correlation โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (จิณณาภักดิ์ ชูหนู, 2555: 85)

ค่า $r = 0.81-1.00$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า $r = 0.61-0.80$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า $r = 0.41-0.60$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.21-0.40$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า $r = 0.01-0.20$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า $r = 0$ หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะมีบริการงานวิชาการสูงด้วย

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำก็จะมีบริการงานวิชาการต่ำด้วย

1.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลาโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

2.3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากค่าแจกแจงแบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤต
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
X ₁	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₂	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X ₃	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
X ₄	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
Y ₁	แทน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y ₂	แทน	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y ₃	แทน	การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
Y ₄	แทน	การนิเทศการศึกษา
Y ₅	แทน	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ (R Square)
R ² - Adjust	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)

a	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
Std.E	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE.est	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y	แทน	สมการในรูปของคะแนนดิบ
Z	แทน	สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 362 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ชาย	38	10.50
หญิง	324	89.50
รวม	362	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	47	12.98
ขนาดกลาง	106	29.28
ขนาดใหญ่	99	27.35
ขนาดใหญ่พิเศษ	110	30.39
รวม	362	100.00

จากตาราง 9 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครู จำนวน 362 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 89.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.50 ขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 30.39 รองลงมา โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.28 โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 27.35 และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 12.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จำแนกตามตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และ 4) ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด ยะลา ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม และรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.42	0.63	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.40	0.55	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.29	0.54	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.41	0.64	มาก
	รวม (X)	4.38	0.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, SD = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.42$, SD = 0.63) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.64) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.55) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.29$, SD = 0.54) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตาราง 11-14

ตาราง 11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.39	0.73	มาก
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.42	0.67	มาก
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานอย่างชัดเจน	4.45	0.64	มาก
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังครู	4.39	0.65	มาก
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน	4.41	0.67	มาก
6	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบ การตัดสินใจ	4.42	0.67	มาก
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตบริหารงานอย่าง โปร่งใส	4.43	0.68	มาก
8	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ	4.43	0.69	มาก
	รวม	4.42	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.73$)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n= 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายในทำให้ครู เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.37	0.67	มาก
10	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.43	0.68	มาก
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ ในการทำงาน	4.44	0.64	มาก
12	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.36	0.75	มาก
13	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	4.48	0.61	มาก
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.35	0.67	มาก
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของครู	4.40	0.66	มาก
16	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและ เชื่อมั่นความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.41	0.63	มาก
	รวม	4.40	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดยะลา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.55$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารแสดง
ให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.64$) และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.67$)

ตาราง 13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน	4.03	0.51	มาก
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหา	4.19	0.61	มาก
19	ผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.39	0.66	มาก
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็น ของครูที่เห็นต่าง	4.40	0.72	มาก
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล หลักฐาน	4.39	0.67	มาก
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.32	0.72	มาก
23	ผู้บริหารแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.18	0.69	มาก
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.71	มาก
	รวม	4.29	0.54	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดยะลา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.54$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง ($\bar{X} = 4.40$,
 $SD = 0.72$) และผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดี
ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร
กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.51$)

ตาราง 14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
25	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ	4.37	0.74	มาก
26	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของครู ด้วยความตั้งใจ	4.38	0.73	มาก
27	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดี กับครูเป็นรายบุคคล	4.42	0.71	มาก
28	ผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสให้คำแนะนำวิธีการทำงาน แก่ครูเป็นรายบุคคล	4.43	0.72	มาก
29	ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.41	0.68	มาก
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาการทำงานของครู	4.44	0.71	มาก
31	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับ มอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จ	4.43	0.69	มาก
	รวม	4.41	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.69$) และผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.75$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จำแนกตามขอบข่ายตัวแปรเกณฑ์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) 4) ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) และ 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.40	0.60	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.42	0.62	มาก
3	ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	4.44	0.61	มาก
4	ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)	4.39	0.58	มาก
5	ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5)	4.36	0.50	มาก
	รวม (Y)	4.40	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.61) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$, SD = 0.62) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.60) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.58) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, SD = 0.50) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตาราง 16-20 ดังนี้

ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.40	0.63	มาก
2	ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	4.33	0.70	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันประสงค์	4.46	0.60	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.64	มาก
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างเป็นระบบ	4.39	0.72	มาก
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการใช้หลักสูตรเป็นประจำ	4.35	0.73	มาก
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.68	มาก
8	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา	4.46	0.66	มาก
รวม		4.40	0.60	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันประสงค์ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.66$) และผู้บริหาร

ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.70$)

ตาราง 17 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.68	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.41	0.68	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการ การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์	4.39	0.70	มาก
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.39	0.70	มาก
13	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.39	0.67	มาก
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม	4.44	0.66	มาก
15	ผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.70	มาก
รวม		4.42	0.62	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.68$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) และผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการ การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.70$)

ตาราง 18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียน	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.42	0.67	มาก
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง	4.40	0.68	มาก
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล	4.48	0.65	มาก
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัดประเมินผลตามมาตรฐาน	4.44	0.66	มาก
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.66	มาก
	รวม	4.44	0.61	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.66$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน

($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.68$)

ตาราง 19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการนิเทศการศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา	(n = 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน	4.40	0.65	มาก
22	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.41	0.71	มาก
23	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	4.37	0.66	มาก
24	ผู้บริหาร ติดตาม ประสานงานกับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.37	0.64	มาก
25	ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา	4.42	0.59	มาก
	รวม	4.39	0.58	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.71$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.66$)

ตาราง 20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	(n= 362)		
		\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
26	ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงาน ประกันคุณภาพการศึกษา	4.54	0.55	มากที่สุด
27	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.41	0.62	มาก
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.42	0.67	มาก
29	ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.42	มาก
30	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานที่กำหนด เพื่อรับรองการประเมิน คุณภาพภายนอก และจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ทุกปี	4.39	0.61	มาก
31	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาใช้ใน การตัดสินใจและปรับปรุงงานการประกัน คุณภาพการศึกษา	4.36	0.62	มาก
	รวม	4.36	0.50	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.67$) และผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.42$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กัน ปรากฏดังตาราง 21-22

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม (n = 362)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	การบริหารงานวิชาการ (Y)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	-	.86**
การบริหารงานวิชาการ (Y)	.86**	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีค่า $r = .86$ ซึ่งมีค่าเป็นบวก มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา (n = 362)

ตัวแปร	ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา (Y ₁)	ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ (Y ₂)	ด้านการวัดผล ประเมินผล และ เทียบโอนผลการเรียน (Y ₃)	ด้านการนิเทศการศึกษา (Y ₄)	ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา (Y ₅)	การบริหารงานวิชาการ (Y)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.65**	.56**	.54**	.51**	.51**	.61**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.84**	.80**	.74**	.67**	.64**	.81**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.80**	.77**	.77**	.70**	.67**	.80**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.91**	.87**	.85**	.73**	.70**	.89**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	.89**	.84**	.80**	.72**	.70**	.86**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีค่า (r_{xy}) = .86 ซึ่งมีค่าเป็นบวก มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y₁) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .89$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y₂) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .84$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y₃) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .80$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y₄) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .72$ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y₅) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .70$ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้าน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า $r = .61$ สามารถแปลผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมี

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .67$ ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า $r = .89$ สามารถแปลผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงไปหาต่ำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .91$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานงานบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Y_2) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .87$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก มีค่า $r = .85$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานบริหารงานวิชาการงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .73$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการบริหารงานงานวิชาการกับด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่า $r = .70$ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 362 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร ความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551: 280) พบว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) ดังตาราง 23-24 และ ภาพ 6

2. ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (krutosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณา ได้ค่าเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (krutosis) ของข้อมูลที่จะต้องมีความระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551: 280) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

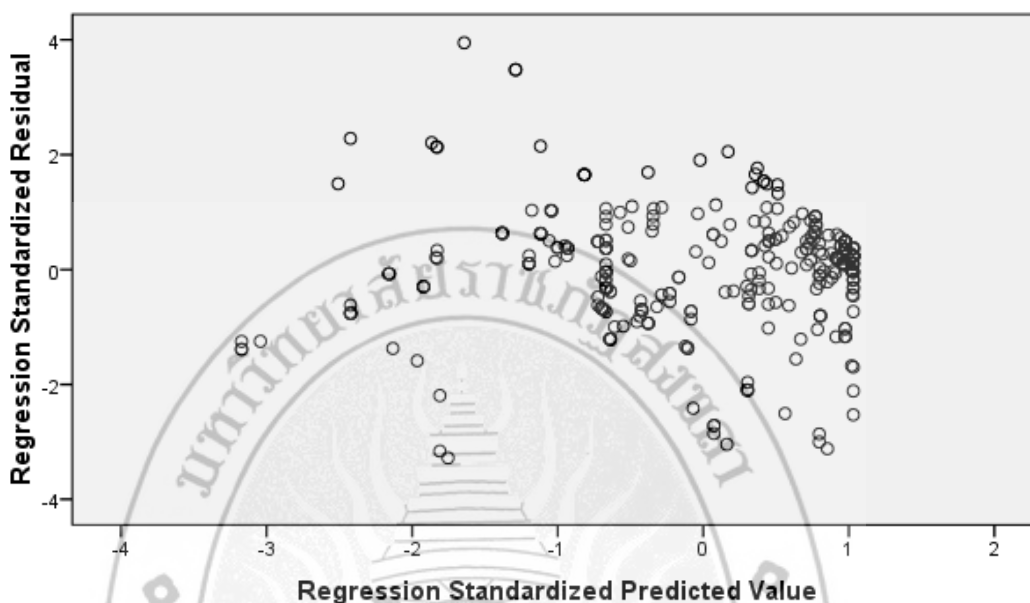
ตัวแปร	n	\bar{X}	SD	Skewness	Kurtosis
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	362	4.417	0.630	-0.763	-0.440
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	362	4.403	0.554	-0.500	-0.751
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	362	4.291	0.538	-1.097	1.754
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	362	4.414	0.643	-1.063	0.803
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	362	4.404	0.600	-0.834	0.140
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	362	4.422	0.625	-1.043	1.026
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	362	4.438	0.611	-1.093	1.381
ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)	362	4.394	0.582	-0.605	-0.474
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_5)	362	4.365	0.496	-0.950	1.918

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า -0.500 ถึง -1.097 และค่าความโด่ง (krutosis) ของตัวแปรมีค่า -0.440 ถึง 1.918 ซึ่งมีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน -1.00 ถึง 1.00 จึงสามารถทำการวิเคราะห์ได้

3. ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ตามทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรทำนายมีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรทำนายแต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมี

การเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ดังภาพ 6



ภาพ 6 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 - 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0 - 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Auto-correlation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวเกณฑ์ พบว่า มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.607 แสดงว่า ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std.Error	Durbin-Watson
.905	.819	.817	.233	1.607

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้
 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา
 ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยภาพรวม (n = 362)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	β		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X ₁)	.015	.030	.017	.504	.615
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.117	.051	.119	2.292	.022*
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.221	.042	.218	5.261	.000***
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (X ₄)	.513	.037	.605	13.943	.000***
ค่าคงที่	.613	.105		5.822	.000***

R = .905 , R² = .819 , Adjust R² = .817 , SE.est = .233 , P* ≤ .05, P*** ≤ .001

จากตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปรกับตัวแปรการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาเท่ากับ .905 (R = .905) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .105 (Std.Error = .105) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ($B = .513$, $\beta = .605$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ($B = .221$, $\beta = .218$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ($B = .117$, $\beta = .119$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ร้อยละ 81.9 ($R^2 = .819$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = .613 + .513(X_4) + .221(X_3) + .117(X_2)$$

$$Z = .605(X_4) + .218(X_3) + .119(X_2)$$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 40 โรงเรียน ครู จำนวน 3,800 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน ขอบเขตด้านตัวแปร 1) ตัวแปรพหุคูณ คือ ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) 2) ตัวแปรเกณฑ์ คือ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .987

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป 2) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์และแปรผล 4) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์และแปรผล 5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) 6) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเข้าพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis)

สรุป

การนำเสนอสรุปการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส และผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน of ครู ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จและผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และท้องถิ่นทุกปีการศึกษา และผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมและผู้บริหารกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง

2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ

2.5 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีค่า $r = .86$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .905 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากพหุการรมมีค่าเท่ากับ .105 และสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ได้ร้อยละ 81.9 สามารถสร้างสมการพหุการรมในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = .613 + .513(X_4) + .221(X_3) + .117(X_2)$$

$$Z = .605(X_4) + .218(X_3) + .119(X_2)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง สนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารโรงเรียนโดยให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการมองถึงปัญหา วิธีการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาในหลากหลายมิติ รับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของครูด้วยความตั้งใจ โน้มน้าวครูให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้นคือ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ (พันธกานต์ สุกุลทอง, 2558: 25) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทอร โควังชัย (2554: 108) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ อรุณี พจนโพธา (2564: 510) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส และผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูยอมรับในความสามารถในการทำงาน มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จในองค์กร แสดงให้เห็นว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารนั้น เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเองและมีศีลธรรมจริยธรรม (รัชฎาภรณ์ ตรีกุล, 2558: 48) สอดคล้องงานวิจัยของ บุญเรือง แก้วใส (2554: 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชุมชนกระบวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนชุมชนกระบวน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดีในการทำงานมากกว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณผู้บริหารมีอำนาจ ตามลำดับ สอดคล้องงานวิจัยของ ชูไธดา สมะมะแอ (2561: 128) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวครูให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารเชื่อในความสามารถของครูในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องแนวคิดของชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 124) ที่กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต และอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วย ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจากความชัดเจนและความสำคัญของเป้าหมายที่ผู้นำสร้างพลังในการทำงานและขับเคลื่อนผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องงานวิจัยของ อัจฉรา เมฆนิล (2561: 64) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตถนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในการสร้างแรงบันดาลใจ 3 รายข้อ ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ภค รัชตะทรัพย์ (2560: 132) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้ศิลปะในการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าในการจัดการเรียนรู้สู่ยุคประชาคมอาเซียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่างเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้แก้ปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องแนวคิดของ อินทอร โควังชัย (2554: 35) ที่กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ที่กระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นำจุดเด่นของโรงเรียนมาพัฒนา วินิจฉัย ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ สอดคล้องงานวิจัยของ ภค รัชตะทรัพย์ (2560: 132) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียนสุประชาคมอาเซียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดในการวางแผนและปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการมีเหตุและผล สอดคล้องงานวิจัยของ จารุวรรณ พิมพิทอง (2559: 108) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอแนะแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น 2) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน อย่างเป็นระบบ 3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จและผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (รัชฎาภรณ์ ตรีกุล, 2558: 45) นอกจากนี้ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และเห็นความสำคัญ ผู้ตามจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2559: 171) คล้องงานวิจัยของ นัยนา ยะตา (2560: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรทุกคนโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการ ความสามารถ และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ยะลา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเกณฑ์การวัดและการประเมินผลของผู้เรียน ต้องการให้มีการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงถูกต้องตามระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล การเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดผล เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ หลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมกับสภาพโรงเรียน นำมาออกแบบพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจัดเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางรากฐานด้านการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (พรปวีณ์ แสนอินทร์, 2563: 74) ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานวิชาการเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ มีทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และภาวะสุขภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมมา รัตนธย์, 2556: 99) สอดคล้องงานวิจัยของ พัชัญพิชา จันทา (2564: 46-47) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ พรพรรณ พินทุสมิต (2560: 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันประสงค์ ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา และผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าในยุค Thailand 4.0 ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 16) ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางของกระทรวง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากความร่วมมือของทุกฝ่าย จึงจะสามารถจัดทำ พัฒนาและบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น (สุวรรณรัตน์ชัย, 2558: 29) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ คงสิน (2559: 148) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม 2) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนด ให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และ 3) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามลำดับ สอดคล้องงานวิจัยของ ศิริพร สระทองหน (2558: 49) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีระดับ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการดำเนินการใช้หลักสูตร

สถานศึกษา และมีการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ข้ออื่น ๆ คือ มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตร

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม และผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้มีส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ดังนั้น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับในการเรียนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้มีครูจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การจะเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม (อินทอร โควังชัย, 2554: 61) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคัวรา สุวรรณเสน (2559: 145) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กำหนดให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ พรหมณะ (2560: 192) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันคิดวิเคราะห์และกำหนด จุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ วิธีตรวจสอบที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำนองเดียวกันงานวิจัยของ ชัชส์ภูมิ วิชา (2559: 184-185)

ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการส่งเสริมครูผู้สอน วัตถุประสงค์และประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และร่วมมือกับครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการควบคุมตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละรายวิชามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการวางแผนสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัดประเมินผลตามมาตรฐาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญต่อการดำเนินการวัดผล ตามระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามหลักการดำเนินการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ส่งเสริมครูสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลตามมาตรฐาน นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาศรี สิงห์ทอง (2556: 132) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการประเมินผล การเรียนการสอนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการวัดและการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและมีการวางแผนการวัดและการประเมินผล เป็นอันดับที่ 2 และ 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลเป็นอันดับสุดท้าย

2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการประเมินผล ติดตาม รวมถึงการประสานงานสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน แสดงให้เห็นถึงความพยายามของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดี

ยิ่งขึ้น การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติและจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ และส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (วาสนา บัวจันทร์, 2556: 25) สอดคล้องงานวิจัยของ ชัชส์ภูมิ วิชา (2559: 186) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการเก็บรักษาเอกสาร และหลักฐาน การประเมินผลการเรียนและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและทั่วถึงมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทอร โควังชัย (2554: 110) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ นัยนา ยะตา (2560: 99) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายใน ประเมินผล ติดตามการจัดระบบกระบวนการนิเทศศึกษาภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2.5 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน กำหนดเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดหรือกำหนดมาตรฐานเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาทุกปี (SAR) และนำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนางานการประกันคุณภาพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ คงสิน (2559: 149) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหาร

งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 41 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อที่มีการบริหารงานวิชาการสูงที่สุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สมศ. 2) การจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิษฐ์ สุวรรณไตรย์ (2558: 107) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการด้านระบบงานประกันคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กำหนดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้ครูยอมรับศรัทธา ไว้วางใจในความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะงานการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ที่สร้างสรรค์และการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้และแนวคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผน เพื่อปรับใช้เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับกระบวนการดำเนินงานที่คาดหวังไว้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Teymourjad and Elghaei, 2017: 1417)

จากการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากกับการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจมาเนื่องจาก การที่ผู้บริหารโน้มน้าวครูให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผล มากกว่าการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับครูเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจัดเป็นงานหลักเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางรากฐานด้านการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (พรปวีณ์ แสนอินทร์, 2563:

74) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาตอนะห์ นิละ (2561: 5) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .85^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2562: 188) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884 ในระดับสูงมากมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558: 100) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ 1 กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญครูเป็นรายบุคคล เลือกครูให้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารจะเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันในการปฏิบัติจะเท่าเทียมกันนั้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ร่วมงานโดยวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน มีการแนะนำและมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายของตนและส่วนรวม (จารุวรรณ พิมพ์ทอง, 2559: 72) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี พจนโพธา (2564: 510-511) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มชนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มชนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัด กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองนนท์ นพรัตน์ (2563: 293) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า สมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู ในด้านความรู้ การปฏิบัติงาน และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นของครู ที่เห็นต่าง แสดงให้ครูเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีความท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน จากมุมมองใหม่ ๆ และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์กว่าเดิม ในการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็น การกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมี คุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตั้งใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (รัชฎาภรณ์ ตรีกุล, 2558: 45) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ (2555: 112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้าน การให้รางวัลตามสถานการณ์

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการโน้มน้าวครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจความมุ่งมั่นในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง แสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ ทำด้วยความสามารถของครูและเชื่อมั่นในความสามารถของครูในการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 2) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะทำนายผู้ตามด้วยมาตรฐานที่ยากขึ้น สื่อสารถึง ประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและอธิบายถึงความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอถึงจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ติภัย (2563: 18) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมี นัยสำคัญที่ .01 อยู่ 2 ตัวแปร คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการแสดงแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจ และการได้รับมาซึ่งความเคารพและไว้วางใจ (Bass and Avolio, 1994: 2) แสดงว่า ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในอิสลามที่บริสุทธิ์ใจ เพื่ออัลลอฮ์องค์เดียว โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนำหลักคำสอนของศาสนาอิสลามจากอัลกุรอาน อัลฮาดิซ (วจนของศาสดา) มาใช้ในการบริหารโรงเรียน หลักคำสอนของศาสนาอิสลามนั้นส่งผลต่อจิตใจ สามารถโน้มน้าวจิตใจของครูสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูเกิดความยอมรับ ศรัทธาต่อผู้บริหาร ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผล การวัดผลและการนิเทศการสอน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 30) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา พันธุ์ยาว (2559: 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านรวมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา มีดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหาร

กระตุ้นครูให้มองปัญหาในหลายแง่มุม ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของครู และเชื่อมั่นความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา แสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาพร้อมกัน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นของครูด้วยความตั้งใจ มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรีกษา (Advisor) มีการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้นักวิจัยเกิดความหลากหลาย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาคความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามารตราฐานสากลของโรงเรียนเอกชน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (Online). www.moe.go.th เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2564.
- _____. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 (Online). www.kruachieve.com, 25 กันยายน 2564.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จิณณาภักดิ์ ชูหนู. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จารุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จินตรา ทวีชัยโณม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ ภารวรงค์. (2555). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1.” วารสารมหาวิทยาลัยสกลนคร. 4(7), 111-112.
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วารสารบริหารการศึกษา มศว. 4(25), 60.
- ซัสส์ภูมิ วิชา. (2559). “การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย.” วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. 9 (1), 184-185.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

- ชูไธดา สมะแอ. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี**. ปรินญาตีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. ภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นผู้นำมีอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธวัชรัตน์ ใบบัว. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบุชชีเนซซาร์แอนด์ดี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). **ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและพารามิเตอร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นภารัตน์ ชลศฤงคาร. (2557). **การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. ปรินญาตีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นนทกร อรุณโน. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นุช สัทธาฉัตรมงคล. (2559). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน.” **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 8(1), 171.
- นัยนา ยะตา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. ปรินญาตีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญเรือง แก้วใส. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชุมชนกระบวนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุริยวิยาสาน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พันธกานต์ สกฤตทอง (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
 วิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัย**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 หาดใหญ่.
- พัชญ์พิชา จันทา. (2564). “แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
 12(1), 46-47.
- ฟาตอเนห์ นิละ. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2.”
การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์”. ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.
- ภค รัชตะทรัพย์. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโรงเรียน
 สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
 เขต 1.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 15(2), 132.
- ภัทธิชา วังบัว. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545, 19 ธันวาคม). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
 2545**. เล่ม 119, ตอนที่ 123ก, หน้า 14.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
 _____ . (2554). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 9. สงขลา: โรงพิมพ์
 นำศิลป์.
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 3**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- เรืองนนท์ นพรัตน์. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2.” วารสารสถาบันวิจัย
 และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(2), 293.
- วาสนา บัวจันทร์. (2556). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13
 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 13**. ปรินญา
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร สระทองหน. (2558). **แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). **VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่ (Online).** www.sasimasuk.com, 5 กุมภาพันธ์ 2564.
- ศรุตพงษ์ ภูวชีรวรานนท์. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ.** สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **จากหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ...กว่า 1 ทศวรรษ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สุดาศรี สิงห์ทอง. (2556). “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร.” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.** 4(2), 132.
- สุวรรณา รัตนชัย. (2558). **การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังคมิวิทยา อำเภอสังคมิ จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมยศ คงสิน. (2559). “การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.** 9(19), 148-149.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2562.** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6: เมษายน 2560.
- เสาวลักษณ์ พรหมณะ. (2560). “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.” **วารสารบัณฑิตศึกษา.** 14(65), 192.

- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” *วารสารศึกษาศาสตร์*. 30(1), 188.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563*. ยะลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
- _____. (2564). *ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564*. ยะลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
- _____. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พ.ศ. 2564-2565*. ยะลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). *การจำแนกขนาดโรงเรียน* (Online). www.kruachieve.com, 1 ธันวาคม 2563.
- อินทอร โควังชัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- อรนิตย์ สุวรรณไตรย์. (2558). “สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี.” *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*. 10(1), 107.
- อังค์วรา สุวรรณเสน. (2559). “บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.” *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 8(2), 145.
- อัจฉรา เมฆนิล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*.
- อรุณี พจนโพธา. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 19(1), 510-511.
- ฤทัยรัตน์ ดีภัย. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.” *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*. 20(4), 18.
- Allen, A. et al. (2015). “Does leadership matter? Examining the Relationship Among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement.” *NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation*. 10(2), 15.

- Andriani, S. et al. (2018). "The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance." **International Journal of Scientific & Technology Research**. 7(7), 28.
- Bass, B.M., Avolio, B.J. (1994). **Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, CA: Saga Publication.
- Balyer, A. (2012). "Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions." **International Online Journal of Education Sciences**. 4(3), 581.
- Feizi, M. Ebrahim, E. and Behestii, N. (2014). "Investigating the relationship between transformational leadership and organizational commitment of high school teacher in Germi." **International Journal of Organizational Leadership**. 3(1), 20.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). **Management**. New York: McGraw –Hill.
- Larson, A. (1968). **The president nobody knew**. New York: Popular Library.
- Marks, H. M. and Printy S. M. (2003). "Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership." **Educational Administration Quarterly**. 39(3), 370.
- Teymounejad, K. and Elghael, R. (2017). "Effect of Transformational Leadership on the Creativity of Employees : An Empirical Investigation." **Applied Science Research**. 7(1), 1417.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การวิจัย
2. นางสาวรอพิยัต มามู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน สำนักงานการศึกษาเอกชน
อำเภอกรงปินัง
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
3. นางนาซอพะที ทะยิวะยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอุดมศาสน์วิทยา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๙
 ที่ สนส. ๔๘๔ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ

เรื่องเดิม

ด้วยนางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีร์ รหัส ๖๒6๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงษ์ ภูวิชรวรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีร์ พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

ข้อกฎหมาย

ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริดา เบ็ญคาร เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

(ศพ.ดร.ปริดา เบ็ญคาร)

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....





ที่ ฮว ๐๖๓๙.๐๓/๑๙๙

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรอยัด มามู ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอกรงปินัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวนาซีบ๊ะห์ บาฮะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภู่วัชรวานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาฮะคีรี พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาฮะคีรี โทร. ๐๙ ๓๖๓๔ ๘๖๘๘

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางสาวรอยัด มามู ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอกรบิ๊ง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาอะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

Royat

(นางสาวรอยัด มามู)

ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอกรบิ๊ง

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๑๙๘

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนาซอพะห์ ทะยิวะยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวนาซิบะห์ บาเยคีรี รหัส ๖๒6๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวิชร์วานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวนาซิบะห์ บาเยคีรี พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวนาซิบะห์ บาเยคีรี โทร. ๐๙ ๓๖๓๔ ๘๖๘๘

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางนาซอพะห์ หะยีเวาะยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสนวิทยา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวนาซีบ๊ะห์ บาชะคีรี รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(ลงชื่อ).....

(นางนาซอพะห์ หะยีเวาะยา)

ตำแหน่ง.....

ผู้อำนวยการ

หน่วยงาน.....

โรงเรียนอุดมศาสนวิทยา





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยออนไลน์
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ช่องทางการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติงานสอนของโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อมีคุณค่าและถือเป็นความลับเฉพาะบุคคล

4. ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนาซีบี๊ะห์ บาอะคีรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ชาย
 หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-359 คน)
 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 360-1,079 คน)
 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,080-1,679 คน)
 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยพิจารณาภาพรวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งเป็นเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
0	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ ของครู	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากที่สุด แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของครูในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู					
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบการตัดสินใจ					
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใส					
8	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจ ในความสามารถ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
10	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน					
12	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
13	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม					
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถของครู					
16	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและเชื่อมั่น ความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ได้					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
19	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
23	ผู้บริหารแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
25	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของครูด้วยความตั้งใจ					
27	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคล					
28	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล					
29	ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน of ครู					
31	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา โดยพิจารณาภาพรวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งเป็นเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
0	โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากที่สุด แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง ขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพความต้องการ ของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพของ โรงเรียน					
3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะ อันประสงค์					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่าง เป็นระบบ					
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการใช้หลักสูตรเป็นประจำ					
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานและท้องถิ่นทุกปีการศึกษา					
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะกระบวนการ การคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา					
13	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรม ให้เหมาะสม					
15	ผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน						
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านกรนิเทศการศึกษา						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทัวถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ					
24	ผู้บริหาร ติดตาม ประสานงานกับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา					
26	ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา					
27	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
29	ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรับรองการประเมินคุณภาพภายนอก และจัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ทุกปี					
31	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจและ ปรับปรุงงานการประกันคุณภาพการศึกษา					





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนด เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบ การตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงาน อย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		16	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงและ เชื่อมั่นความสามารถของครูในการปฏิบัติบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	+1		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและยอมรับ ความคิดเห็นของครูที่เห็นต่าง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยใช้ ข้อมูลหลักฐาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
25	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของครู ด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดี กับครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำวิธีการ ทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีเทคนิคในการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความสนใจในงานที่ได้รับ มอบหมายโดยการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้มีการศึกษาสภาพปัญหาและสภาพ ความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และสาระ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันประสงค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีจัดทำหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดให้มีการนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการใช้หลักสูตรเป็นประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และท้องถิ่นทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการจัด การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและ ความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญกับ สถานการณ์	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถใน การแก้ปัญหา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกำกับ ติดตามและประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน						
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ การประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและ การประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบของ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือในการวัด ประเมินผลตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านกรณีพิเศษการศึกษา						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดระบบกรณีพิเศษ งานวิชาการและการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารดำเนินการกรณีพิเศษภายในสถานศึกษา โดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการนิเทศการศึกษา						
23	ผู้บริหารมีการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มี คุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหาร ติดตาม ประสานงานกับสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการจัดระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
26	ผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารจัดการ งานประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานที่กำหนด เพื่อรับรองการประเมิน คุณภาพภายนอก และจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ทุกปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาใช้ใน การตัดสินใจและปรับปรุงงานการประกัน คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้