

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

วรรณนุ วรรณกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กรกฎาคม 2566

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

วรรณรุ่ง วรรณกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING TO ACADEMIC ADMINISTRATION
FO THE SPECIAL EDUCATION CENTER ADMINISTRATORS
NETWORK PROMOTE EFFICIENCY GROUP 5

WANTHANU WANNAKIT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
July 2023

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

ข้อเรื่องวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ชื่อนักศึกษา

นายวรรรณ วรรณกิจ

รหัสนักศึกษา

76477097

หลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รุ้งเนน

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย คุณึงพงษ์

กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ

25 พฤษภาคม 2566 ภาคเรียนที่ 2/2565

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

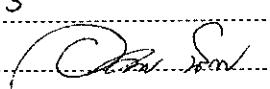
กรกฎาคม พ.ศ. 2566

วรรณธนุ วรรณกิจ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 151 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ยัจฉรา นิยมaga.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครุศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 จำนวน 152 คน ซึ่งได้มีโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.85 และด้านการบริหารงานวิชาการเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การทดสอบอยพหุคุณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางบัญญา ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ได้ร้อยละ 81.50

คณะ ครุศาสตร์ ลายมือชื่อนักศึกษา 
สาขาวิชา ภารนบริหารการศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 
ปีการศึกษา 2565

Wanthanu Wannakit. (2023). Transformational Leadership Affecting to Academic Administration of the Special Education Center Administrators network promote efficiency group 5. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 151 pp.
Advisor : Associate Professor Achara Niyamabha, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research are to study 1) the transformational leadership of special education center administrators; 2) the academic administration of special education center; and 3) the transformational leadership affecting to academic administration of the special education center. The samples were 152 administrators and teacher in the special education center the network promote efficiency group 5, selected by specific and stratified random sampling. The research instrument used is questionnaire with the reliability of the transformational leadership at 0.85 and the reliability of academic administration at 0.89. The statistical tools used for data analysis are mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research are as follows; 1) the transformational leadership of the special education center administrators in overall and each aspect is at a high level. The aspect with the highest average values is the individualized consideration, followed by the aspect of ideological influence and the aspect with the lowest average is inspirational motivation. 2) The academic administration of special education center administrators in overall and each aspect is at a high level. The aspect with the highest average value is learning management, followed by learning measurement and evaluation and the aspect with the lowest average is the curriculum development. 3) Transformational leadership in the aspect of Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Idealized Influence, and Inspirational Motivation have affected the academic administration of special education center administrators in network promote efficiency group 5, at the statistical significance level of 0.05 and the forecasting efficiency of the academic administration of special education center administrators in network promote efficiency group 5 at 81.50 percent.

Faculty Education Student's signature
Program Educational Administration Advisor's signature
Academic year 2022

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้ความอนุเคราะห์อย่างดีจาก
รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ผู้วิจัยขอ
กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้ແຜນ ประธานกรรมการสอบ
และดร.อภิชัย คุณືພงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ
ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา มิตรานันท์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและประกัน^{คุณภาพ} คณฑ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโยม อาจารย์^{ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา} มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้อำนวยการ สุวิทย์ อินตัชวิกุล
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงรายปัญญาณกุล ผู้อำนวยการ งานนท จำเก้า ผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 จังหวัดพบบุรี และผู้อำนวยการ สุวรรณ
ชุมกุเก้า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความกรุณา
ตรวจสอบและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครุ และบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ที่ให้ความร่วมมือตอบ
แบบสอบถาม และขอขอบคุณเจ้าของผลงานที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการอ้างอิง

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ พ. ฯ เพื่อน ฯ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณฑ์ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกท่านที่ให้คำปรึกษา และส่งเสริมสนับสนุนในการทำ
วิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวอันเป็น
ที่รักยิ่งที่เคยเป็นกำลังใจเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	๑
กิตติกรรมประกาศ.....	๒
สารบัญ.....	๓
สารบัญตาราง.....	๔
สารบัญภาพประกอบ.....	๕
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำนำการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมุติฐานการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	12
บทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ	13
ลักษณะการให้บริการ.....	13
โครงสร้างศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	16
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	17
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๕.....	18
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร.....	19
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	19
หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ.....	20
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	21

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่	
2 (ต่อ)	
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	22
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	35
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	35
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	37
คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	39
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	39
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
งานวิจัยในประเทศไทย.....	51
งานวิจัยต่างประเทศ.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์ การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์ การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5	79

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่	
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	97
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	98
 บรรณานุกรม.....	99
 ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก รายงานผู้เขี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	106
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เขี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	114
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	119
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	132
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	140

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร.....	26
2.2 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	50
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ.....	59
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม.....	68
4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.	68
4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	70
4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางบัญญาของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	71
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	72
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม.....	73
4.8 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	74
4.9 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.	75
4.10 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	76
4.11 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	77
4.12 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	80
4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5	81
4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม.....	82
4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	84
4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	85
4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.	86
4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5.....	87
4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5	88

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2.1 แผนภาพประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร.....	28
2.2 แสดงพัฒนาการทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร.....	40

Graduate School ARU.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดคุณธรรมศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกด้านและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ เพื่อให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 8) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) คนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง 2) นักเรียนทุกกลุ่มได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนานักเรียนให้ได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 4) มีระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 5) ระบบการศึกษาที่ตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนของโลกที่เกิดอย่างต่อเนื่องและบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาประเทศ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทยในทุกรูปแบบ และได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาสที่มีความยากลำบากและขาดโอกาส เนื่องด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจและภูมิสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งรัฐต้องดูแลจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา สนับสนุนผู้เรียนกลุ่มนี้ให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รัฐต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาร่วมกับเด็กปกติในกรณีที่สามารถเรียนได้ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้ และเปลี่ยนความรู้ ความคิดและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ในสังคม หรือจัดให้เป็นพิเศษตามระดับความบกพร่อง อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานเลขานุการสถาบันการศึกษา, 2560, หน้า ช-1,76)

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเป้าหมายหนึ่งรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนกลุ่มนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ในรูปแบบการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการ ช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนการ

จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ รวมทั้งจัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) มีการส่งเสริมการให้บริการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา และเป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, หน้า 11) จากการดำเนินด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ปีที่ผ่านมา พบร่วม การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านประเภทความพิการ ลักษณะความพิการ และรูปแบบการเรียนรู้ แผนการศึกษา การวัดผลและประเมินผลที่แตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล และระบบการศึกษาที่มีการเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดอย่างต่อเนื่องและบริบทที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบุคลกรใหม่อよุ่บอยครั้ง ซึ่งบางส่วนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นค่อนข้างน้อยจึงทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ช้า และประกอบกับในช่วงปีการศึกษาที่ผ่านมา และในปัจจุบัน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ อよุ่บอยครั้ง ส่งผลทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าที่กำหนดได้ช้า โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบายเหล่านี้ โดยมีการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานอยู่เสมอ ร่วมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ และปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ (รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา SAR ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ปีการศึกษา 2564) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง รู้จักปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ รู้จักคิด วางแผน กำหนดเป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมรวมทั้งการพัฒนานวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและงานอื่น เพื่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการนี้เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น เพื่อให้การ

บริหารงานวิชาการหรือการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีระบบการบริหารการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ซึ่งเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (อรุณ พจนโพธารักษ์, 2564, หน้า 503) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีวิธีการบริหารจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา รวมถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีการบริหารการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลงต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ รู้จักคิดวางแผน กำหนดเป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการแก้ไขปัญหา สร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมรวมทั้งการพัฒนาวัฒนธรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมาใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แบสและอโวโล (Bass & Avolio) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานของผู้ตามเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบสและ อโวโล (Bass & Avolio , 1990 อ้างถึงใน อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561, หน้า 28) และด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งประสานสมพันธ์ รอดมหัรพยากร ให้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ เพื่อการบรรลุ

เป้าหมายที่กำหนดภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (สุวิมล มธุรส, 2562, หน้า 268) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน มีเหมาะสมกับยุคปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำอาเนกdot นโยบายและโครงการไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดียอมเป็นผลดีต่อ คณบดี นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนขุนชนาและสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งด้าน การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฟ่าตอนนี้ นิ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2560, หน้า 2) กล่าวการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ บริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายที่ 5 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน พัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงตามแนวปฏิรูปการศึกษาและทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 อุญในระดับใด

1.2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 มีการดำเนินการอยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์ การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 หรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

1.3.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

1.3.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Bass & Avolio (1990) ; Hoy and Miskel. (2001) ; นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ; สมชาย สินธุศิริ (2560) ; อุรชา เย็น ตระกูล (2561) ; เกษสุดา วรรณสินธ์ (2562) ; พนารัตน์ ชื่นอารมณ์ (2562) ; อนงค์ ไตรวัลย์ และพัชรินทร์พร ภู่อภิสิทธิ์ (2562) ; จากรุรรณ นุสา (2564) และศรัณยู ภูอาบทอง (2564) ได้อังค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.4.1.2 การบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายงานของผู้บริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ; สัมมา รณิธย (2556) ; จิตima วรรณศรี (2557) ; กนกวรรณ สุ่มพ่วง (2558) ; ปิติดา ไพคำนาม (2558) ; พิเศษ ปืนเกตุ (2559) ; น้ำรัชิตา วงศ์รอด (2560) ; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561) ; ฐิตารีย์ กลุงวงศ์คณรงค์ (2562) และสุชาดา อักษรกริช (2563) ; ประกอบด้วย 5 ขอบข่ายงาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการด้านการเรียนรู้
3. การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.4.2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ประกอบด้วย 4 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการด้านการเรียนรู้
3. การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้
4. การนิเทศการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.4.3. ขอบเขตด้านประชากร/ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

1.4.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 จำนวน 228 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565) (สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ, 2566)

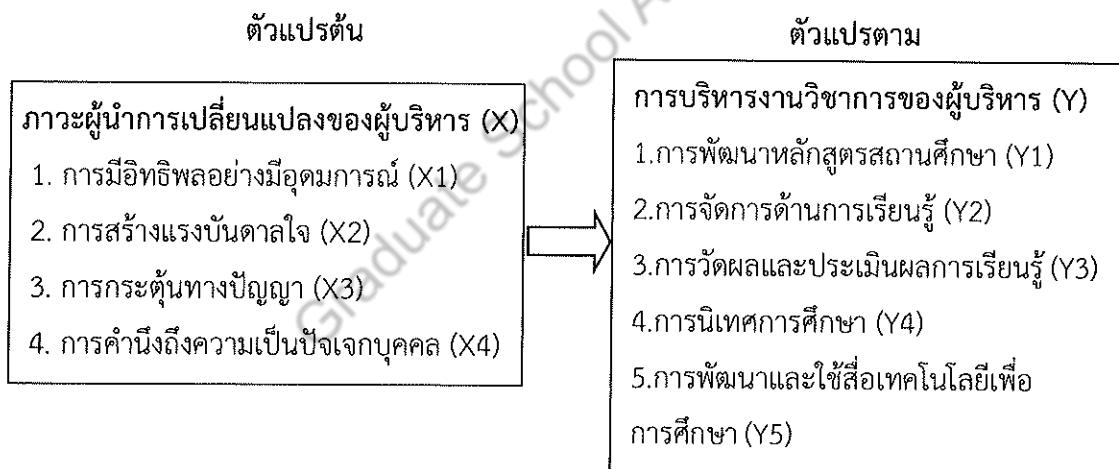
1.4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ใช้วิธีการ เลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 140 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.4.4. กรอบแนวความคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยผู้วิจัยจัดทำ ตารางสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากการศึกษา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบสและโอลิโอ (Bass & Avolio, 1990); 豪伊และมิสเคิล (Hoy and Miskel, 2001); นารินทร์ เดชะสะท้าน (2557); สมชาย สินธุศิริ (2560);

อุรชา เย็นทะภูล (2561); เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562); พนารัตน์ ชื่นอารมณ์ (2562); อนงค์ ไตร์วัลย์ และ พัชรินทร์พร ภู่อภิสิทธิ์ (2562); จารุวรรณ นุสา (2564) และศรัณญา ภู่อาบทอง (2564) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและได้จัดทำตารางสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546); สัมมา รณนิรย์ (2556); จิตima วรรณศรี (2557); กนกรรลบ สุ่มพ่วง (2558); ปทิตตา ไพคำนาม (2558); พิเศษ ปันเกตุ (2559); น้ำดิดา วงศ์รตต (2560); สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561); ฐิตารีย์ กลุวงศ์คณศ (2562) และสุชาดา อักษรกรรช (2563) สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนรู้ 3) การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยนำเสนอได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 นิยามคัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น ส่งผลให้ครูมีความรู้สึก

ยอมรับและอย่างเปลี่ยนแปลงตาม เป็นรูปแบบลักษณะผู้นำที่มีความสามารถและพฤติกรรมที่สำคัญของตน โดยในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษแสดง ประพฤติตามให้เป็นที่เคารพ นับถือเชื่อมั่นศรัทธา และเป็นที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ แนวโน้ม ในอุดมการณ์ เป็นผู้มีความรู้และ sangha ความรู้อยู่เสมอ มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เชื่อมั่นในตนเอง มีไหวพริบและเฉลียวฉลาด มุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้อื่นและองค์การ

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และทุ่มเทต่อเป้าหมาย ที่กำหนด สร้างเจตคติที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานขององค์การ

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่กระตุ้นให้ครู และบุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สง่างามแนวทางใหม่ในแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทาย และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้ริการหลากหลาย ส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมี การคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการมองหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ความสามารถ ความสนใจและความถนัด อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีการส่งเสริมบรรยายกาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นของทุกคน เพื่อให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้าง บรรยายกาศ ในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคลอย่างมี คุณภาพ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและความ

ต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละบุคคล จัดทำหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาค ส่วน โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้สถานศึกษาระลุตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด

การจัดการด้านการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสอดคล้องกับความสามารถของ ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความสนใจของ นักเรียน โดยวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) และแผนบริการโดย ครอบครัวและชุมชน (FCSP) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับต้องการจำเป็น ของนักเรียนแต่ละคน

การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการวัดผลประเมินผล และตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนตามแผนการ จัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ให้เป็นปัจจุบัน ใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน สนับสนุนให้ครูดำเนินการ รวบรวมผลการจัดการเรียนรู้ และรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และ นำผลการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจ และร่วมกันพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ เทคโนโลยีสื่ออำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือ อื่นๆ ให้ทางการศึกษาสำหรับนักเรียน ร่วมทั้งสนับสนุนการจัดทำ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม ตลอดจน เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูบุคลากรจัดทำวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนแต่ละบุคคล

ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง บุคลกรที่มีหน้าที่ในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง หรือบุคคลที่มีหน้าที่จัดกิจกรรม การเรียนการสอนแก่นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 หมายถึง สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหารเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหาร ด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ในรูแบบการจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กพิการ แต่ละประเภทอย่างมีคุณภาพในแต่ละจังหวัดประกอบด้วย 6 จังหวัด ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, หน้า 22) 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนา ส่งเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้การพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น

1.7.3 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการ กำหนดหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้บริหาร ในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ

- 2.1.1 ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2.1.2 บทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2.1.3 ลักษณะการให้บริการ
- 2.1.4 โครงสร้างศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2.1.5 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
- 2.1.6 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 5

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

- 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.2 หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.1.1 ความเป็นมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา จำนวน 5 แห่ง มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542 คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตการศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องทำการวิจัย และอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครุเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ต่อมาได้มีประกาศจัดตั้ง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอีกจำนวน 64 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก ให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การจัดครุเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ทำให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษครบทั้ง 77 จังหวัด

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเป็นสถานศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีบทบาทในการจัดการศึกษาใน ลักษณะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการวางแผนกำหนดนโยบายและการศึกษาเพื่อคนพิการ สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติไปสู่การปฏิบัติ ส่งเสริมและ ประสานงานการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ให้แก่คนพิการและแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) สนับสนุนการเรียนการสอนในรูปแบบโรงเรียนเรียนรวม ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นๆ ทางการศึกษา และสื่อและ อุปกรณ์สำหรับคนพิการทุกประเภทที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรที่จัดการศึกษา เพื่อคนพิการเป็นศูนย์ข้อมูล ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อคนพิการ มีรูปแบบ การจัดการศึกษาอกรอบบและตามอัธยาศัยเพื่อคนพิการ สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อคนพิการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ 1) จังหวัดนครปฐม 2) จังหวัดยะลา 3) จังหวัดสงขลา 4) จังหวัดตรัง 5) จังหวัดสุพรรณบุรี 6) จังหวัดลพบุรี 7) จังหวัดพิษณุโลก 8) จังหวัดเชียงใหม่ 9) จังหวัดขอนแก่น 10) จังหวัดอุบลราชธานี 11) จังหวัดนครราชสีมา 12) จังหวัดชลบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง 1 ศูนย์ (กรุงเทพมหานคร) และ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 64 ศูนย์ มีหน้าที่จัดและ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต ในลักษณะ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ โดยแบ่งการให้บริการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เด็กที่มารับบริการที่ศูนย์ แบ่งไป - กลับ และแบบประจำหมุนเวียน 2) เด็กพิการรับบริการที่บ้าน เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เด็กพิการเรียนร่วม และอื่นๆ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561)

2.1.2 บทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ

1. จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)
5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา
6. เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ
7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด
8. ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 ลักษณะการให้บริการ

บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการโดยจัดและส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการ โดยจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan: IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) แผนการสอนรายบุคคล (Individual Implementation Plan: IIP) และให้บริการตามแผนจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เกี่ยวข้องเรื่องการจัดทำ แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนรายบุคคล (IIP) ให้คำปรึกษา แนะนำและบริการพัฒนา

ศักยภาพด้านต่าง ๆ แต่ละประเภท ด้วยการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน/ข้อมูลทั่วไป การคัดกรองคนพิการทางการศึกษาตามแบบคัดกรองของกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินศักยภาพพื้นฐานของเด็กพิการ จัดทำสื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นทางการศึกษา การประเมินความก้าวหน้าการสรุปพัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อเด็กพิการไปรับบริการที่เหมาะสม เช่น บริการทางการแพทย์โรงเรียนจัดการเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ เป็นต้น

บทบาทที่ 2 พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ดำเนินการโดย การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการแก่ผู้บริหาร ครุพัสดุสอน ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ที่สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำ หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อคู่มือ และเอกสารทางวิชาการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างวิทยากรแทนนำ และครุต้นแบบ ด้านการศึกษาพิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันที่ผลิตบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการและประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้านการศึกษาพิเศษ

บทบาทที่ 3 จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก ศื่อ บริการ และความช่วยเหลือ อื่นๆ ให้ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

ดำเนินการโดย ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาทั่วไปจัดทำ จัดหา ประสานงานตลอดจน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก ศื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่น ให้ทางการศึกษาร่วมทั้งส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแก่คนพิการ ครอบครัว สถานศึกษา และทุกภาคส่วนในจังหวัด จัดให้มีการส่งเสริมการผลิตการให้บริการคำปรึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ เมยแพร่ประชาสัมพันธ์ สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

บทบาทที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเข้มต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)

ดำเนินการโดย ประสานเครือข่ายในการบริการช่วงเข้มต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ในลักษณะสหวิทยาการ เช่น ส่งไปรับบริการวินิจฉัยหรือพื้นฟูทางการแพทย์ ส่งต่อไป ฝึกอาชีพ เป็นต้น สถานศึกษามีกระบวนการจัดการการให้บริการช่วงเข้มต่อสำหรับคนพิการ โดยการสำรวจ จัดทำและจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานให้คนพิการได้รับบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคนพิการทั้งด้านการศึกษา การแพทย์ การสังคม สงเคราะห์และการอาชีพ เช่น วินิจฉัย หรือพื้นฟูทางการแพทย์ การเรียนร่วม การสังคมสงเคราะห์ การได้รับสิทธิทางกฎหมาย และการฝึกอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งจัดเตรียมคนพิการให้มีความพร้อม โดยคำนึงถึงความต้องการของคนพิการด้านสภาพแวดล้อม ช่วงระยะเวลาในสภาพแวดล้อมหนึ่งไปสู่ สภาพแวดล้อมหนึ่ง เช่น จากสถานศึกษานี้ไปอีกสถานศึกษานั่น จากบ้านไปสู่สถานศึกษา/

โรงพยาบาล/สถานประกอบการอื่น ๆ ตามความต้องการจำเป็นของคนพิการ โดยจะต้องให้คนพิการ/ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับคณะบุคคล สาขาวิชาชีพ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านของคนพิการ มีข้อจำกัดน้อยที่สุด ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด

บทบาทที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา

ดำเนินการโดย ให้บริการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพและการให้ความช่วยเหลือคนพิการ การจัดกระบวนการทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาศักยภาพ เพื่อสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการต้องดำเนินการโดยการให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นหลักในการดูแลคนพิการที่รับบริการที่บ้านอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)

บทบาทที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

ดำเนินการโดยรวบรวมกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ หลักเกณฑ์นโยบาย และจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ สติ๊ติหรือทะเบียนคนพิการ ที่ได้รับบริการทางการศึกษา และอาชีพความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษาของคนพิการ รวบรวมแหล่งเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานที่ให้บริการสำหรับคนพิการในพื้นที่ ประสานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างเจตคติและความตระหนักร่วมในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาทที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด

ดำเนินการโดยการสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการเรียนร่วมของสถานศึกษา คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลแผนการสอนรายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษาได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล รวมทั้งส่งเสริม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนร่วมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.4 โครงสร้างการบริหารงานคุณย์การศึกษาพิเศษ



2.1.5. เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ

เพื่อให้การบริหารจัดการสำรับสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกันได้ มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสม อันเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน เป็นเครือข่ายร่วมมือ ประสานส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันโดยความร่วมมือกันในการบริหารจัดการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงจัดทำระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยเครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2558 ให้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามประเภทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาสังเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังกำหนดให้มีเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 20 เครือข่าย ได้แก่

เครือข่ายโรงเรียนการศึกษาสังเคราะห์ 4 เครือข่าย

1. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสังเคราะห์ภาคกลาง
2. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสังเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสังเคราะห์ภาคใต้
4. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสังเคราะห์ภาคเหนือ

เครือข่ายโรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 เครือข่าย

5. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

6. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

7. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ

8. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น

เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ 12 เครือข่าย

9. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 และส่วนกลาง
10. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2
11. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3
12. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 4

13. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5
14. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6
15. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
16. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8
17. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
18. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10
19. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11
20. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12

มีอำนาจหน้าที่ 1) จัดทำแผนปฏิบัติการและการบริหารงบประมาณของเครือข่าย 2) ประสานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในเครือข่ายกับทุกภาคส่วน 3) ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่ายรวมทั้งสนับสนุนเพื่อสิทธิทางการศึกษา 4) พัฒนาครุและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละประเภทสถานศึกษา 5) ประสานส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส 6) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 7) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาภายในเครือข่าย แล้วรายงานสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.6. กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหารเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ในรูปแบบการจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กพิการแต่ละประเภทอย่างคุณภาพในแต่ละจังหวัด มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามศักยภาพ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 6 จังหวัด ดังนี้ (คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ, 2561, หน้า 11) 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม

2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ มีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความเอาใจใส่งานวิชาการเป็นพิเศษและมองว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กนกวรรณ สุ่มพ่วง (2558, หน้า 23) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นงานรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปพิตา ไพบานา (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาเรียนการสอน ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนการนำไปใช้ การบริหารหลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน การจัดทำรายงาน สื่อการเรียนการสอนหรือเทคโนโลยีทางการศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอนงานห้องสมุดและการประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งการอบรมคุณธรรมจริยธรรมความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพได้มาตรฐานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

น้ำธิชา วงศ์รอด (2560, หน้า 36) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงาน ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562, หน้า 56) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความร่วมมือกันของกลุ่มนบุคคลที่เป็นแบบงานอยู่ในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยกระทำกิจกรรมดำเนินงานให้การศึกษาหรือฝึกอบรมคนทุกช่วงวัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระบบดำเนินงานเทคนิคการดำเนินงานและปัจจัยการบริหารไว้อย่างชัดเจน

โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถและลักษณะอันเพิ่งส่งของผู้เรียนและให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่สถานศึกษาไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาระบวนการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2.2.2. หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่น้อยกว่ากับการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก ดังนี้ในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารจำเป็นจะต้อง มีหลักการในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายที่ได้กล่าวถึง หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

พิพิตตา โพคำนาม (2558, หน้า 13) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และองค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรและผู้ได้รับบริการได้รับความพึงพอใจพัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้นโดยอาศัยกระบวนการ การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินผล

จิรศักดิ์ สุภารส (2559, หน้า 11) กล่าวว่า หลักการและแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้มีบทบาทการกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ ไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด มีความรู้ความสามารถ มีทักษะคุณภาพ และการจัดการที่ดีได้

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 54) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร มีการส่งเสริมพัฒนางานวิชาการให้ครู โดยมีการนิเทศกำกับติดตาม การทำงานของครู สร้างเสริมการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทและมีภาวะผู้นำทางวิชาการแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพย่างเท่าเทียม

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาหรือโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ใช้วิธีการและขั้นตอนในการที่จัดเจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ภายใต้ความร่วมมือของครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2.3. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นสำคัญจุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความขยันหมั่นเพียร และมีความเป็นพลเมืองดี โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2545, หน้า 35) กล่าวถึง งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เรวดี ช้อนเพชร (2556, หน้า 35) ได้กล่าวว่า งานบริหารวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ นั้นเป็นงานเสริมให้งานวิชาการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาถือว่า เป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่องานบริหารวิชาการ ซึ่งทุกคนต้องมีความตระหนักรและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาและมีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้

ดาเรศ ทิมราห์ (2558, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญและเป็นงานหลักของการดำเนินงานด้านวิชาการที่จะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด การบริหารงานวิชาการถือเป็นความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งการบริหารวิชาการเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงการมีมาตรฐาน และมีคุณภาพทางด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด

ปทิตตา โพคำนาม (2558, หน้า 13) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นตัวกำหนดในการจัดงานของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพของโรงเรียน ที่สำคัญคือเมื่อมีงานวิชาการแล้วก็จะไม่มีการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจึงควรจัดสิ่งต่างๆ ให้สมดุลเกื้อกูลส่งเสริมแก่กันและกัน ไม่เน้นงานด้านอื่น เพียงด้านเดียวหรือหลายด้าน จนละเลยงานวิชาการ ทั้งนี้ เพราะข้อผูกพันของโรงเรียนที่มีต่อสังคม ก็คือให้การศึกษาแก่เด็กให้มีคุณภาพโดยการจัดการสอนที่มีประสิทธิภาพ

โรงเรียนได้จะมีมาตรฐานเพียงใด คงไม่เน้นเฉพาะด้านบริเวณอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เท่านั้น แต่ต้องรวมถึงงานอื่นๆ โดยเฉพาะผลงานวิชาการ

จิรศักดิ์ สุภารส (2559, หน้า 13) กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียน คุณภาพของผู้เรียนและเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานผู้นำองค์กร

วราุ สุขสอน (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมต่างในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องตระหนักรู้ใน การกิจจات่าง ๆ ของงานวิชาการ รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้การบริหารวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงการมี มาตรฐานและมีคุณภาพทางด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ นักเรียน

2.2.4. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-51) ได้กำหนดขอบข่าย การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดในการนำภารกิจตามกฎหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่การปฏิบัติ โดยการยึดหลักการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับงานด้านวิชาการ กล่าวคือ สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระบุเบียบ ขอบเขต ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องดังต่อไปนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท่องถิ่น
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 9. การนิเทศการศึกษา
 10. การแนะนำและการศึกษา
 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักคิด ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 15. การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา
 16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 17. การพัฒนาและสื่อเทคโนโลยี
- สมมา รณินัย (2556, หน้า 99) ได้กำหนดขอบข่ายในการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารไว้ 5 ด้าน ได้แก่
1. การจัดการหลักสูตร และแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และจัดทำหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวางแผนการดำเนินงานวิชาการ
 2. การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย การจัดตารางสอนการกำหนดผู้สอน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร
 3. การจัดสื่อ และวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ ห้องสมุด นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
 4. การนิเทศ และการพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การติดตาม การดำเนินการสอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครุ การประชุมทางวิชาการ
 5. การวัด และประเมินผลการเรียนการสอนประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผลการสอนของครุ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
- จิตima วรรณา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยงานที่สำคัญ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การวัด และประเมินผล 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 7) การนิเทศภายใน กนกรรณ สุ่มพ่วง (2558, หน้า 35) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 4) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ปทิตตา ไพบูลย์ (2558, หน้า 15-32) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานทุกชนิดของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริม การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งกำหนดขอบข่ายงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติในการทำความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดกิจกรรมที่จัดอย่างเป็น กระบวนการด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ใน การพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ และสังคม
3. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติในการแนะนำชี้แจงกันและกัน วางแผนงานร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
4. ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง ระดับปฏิบัติในกระบวนการที่ได้มาตรฐานเพื่อ ตรวจสอบว่า นักเรียนได้พัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

พิเศษ ปีนเกตุ (2559, หน้า 5 -6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 6 งาน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 4) การนิเทศ การศึกษา 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 6) การพัฒนาและใช้ สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นรรธิดา วงศ์รอด (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ขอบข่ายงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การดำเนินงาน ของสถานศึกษาโดยมีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นไปตามระเบียบ ของกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับปรุง แก้ไขและสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล มีดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการรวมข้อมูลในสถานศึกษา และมีการตรวจสอบการ จัดทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวผู้เรียนให้ถูกต้องเรียบร้อย และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
2. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีกระบวนการจัดการ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือครุภัณฑ์สอน โดยการนิเทศการศึกษาให้ครุสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดนิเทศภายในสถานศึกษา และนำผลจากการนิเทศการศึกษามาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมี การจัดการเรียนรู้ ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางสติปัญญา ความสนใจ และความสนใจของ

นักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน และครุทุกคน

4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้มีผลดียิ่งขึ้น มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหา สาระ การเรียนรู้แต่ละรายวิชา มีการวัดผลประเมินผล บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนด

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีการมองหมายให้ครูผู้สอนจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา มีการนำผลที่ได้จากการจัดทำวิจัยของครูผู้สอนมาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน นำผลการวิจัยที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนานวัตกรรม และคุณภาพด้านการศึกษา ในสถานศึกษา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นโดยใช้ผลจากการทำวิจัย

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, หน้า 15) “ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษตามขอบข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 14 ด้าน ดังนี้

1. งานแผนปฏิบัติการและสารสนเทศ
2. งานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EL) และเตรียมความพร้อม
3. งานบริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว
4. งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนร่วมการจัดการศึกษาในห้องเรียนคู่ขนาน
5. งานส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน
6. งานทะเบียนนักเรียน
7. งานวัดผลและประเมินผล
8. งานห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้
9. งานประกันคุณภาพการศึกษา
10. งานบริการสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับ บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษา
11. งานพัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง
12. งานให้คำปรึกษา แนะนำและส่งต่อ
13. งานจัดการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
14. งานนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

ฐิตารีย์ กุลวงศ์คณศ (2562, หน้า 6 - 7) ได้กล่าวถึง การดำเนินงานวิชาการตามขอบข่าย 7 ด้าน นั้นประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศการศึกษา 6) การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) การวัดผลประเมินผล

สุชาดา อั้กษรกริช (2563, หน้า 7-10) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโฉนดผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 6) การพัฒนาและใช้สื่อเพื่อการศึกษา 7) การนิเทศการศึกษา

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

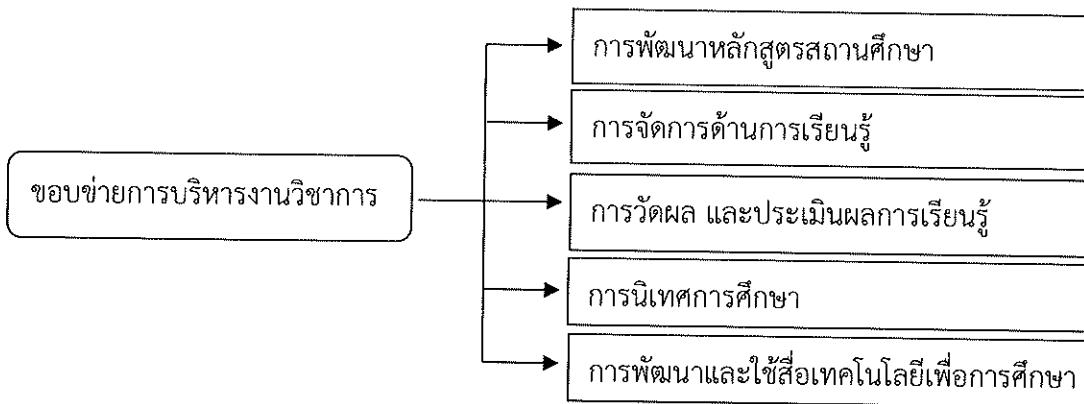
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการศึกษาธิการพื้นฐาน										ความต้องการของผู้บริหาร
	สัมมา ชนิชย์ (2550)	สัมมา ชนิชย์ (2556)	จิตima วรรณรี (2557)	กนกวรรณ สุมพ่อง (2558)	ปritchata ใจคำงาม (2558)	พิเศษ บีบูรณ์ (2559)	นรรธิกา วงศ์อรุ咄 (2560)	นรรธิกา วงศ์อรุ咄 (2561)	รัฐกรีร พูลวงศ์คณรงค์ (2562)	สุชาดา อั้กษรกริช (2563)	
1. การวางแผนงานด้านวิชาการ	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	3
2. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
4. การจัดการด้านการเรียนรู้	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	7*
5. การพัฒนาระบวนการเรียนรู้	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	4
6. การวัดผล ประเมินผล	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	6
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4
9. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
10. การแนะนำการศึกษา	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	5

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ		สำนักงานคณะกรรมการศึกษาธิการพื้นที่เชียงใหม่	(2550)	สำนักงานคณะกรรมการศึกษาธิการพื้นที่เชียงใหม่ (2556)	จิตima วรรณศรี (2557)	กนกวรรณ สุเมพ่วง (2558)	บพิตรตา ใจคำงาม (2558)	พิเศษ ปั้นเกต (2559)	นันธิดา วงศ์รอด (2560)	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561)	ธิดารีย์ ฤลวงศ์คณ์โผล (2562)	สุชาดา อักษรรัช (2563)	ความมีของข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น		✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	3
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	2
15. การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	7*

จากตาราง 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจากเอกสาร ตำรา บทความ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการเปรียบเทียบความถี่ของข้อมูลจากตารางโดยใช้ฐานนิยมและวิเคราะห์ประเด็นรายการของข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีนักวิชาการ จำนวน 10 คน ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าโดยเลือกรายการที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 คน ขึ้นไป ที่มีนักวิชาการได้มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันและเป็นที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีสอดคล้องกัน 5 ขอบข่ายงาน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนรู้

3) การวัดผล ประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยสรุปเป็นแผนภาพประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 แผนภาพประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

ผู้จัดได้นำขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ขอบข่าย ที่ได้ทำการสังเคราะห์แล้วนั้นมา กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การกำหนดสาระหลัก เพื่อการวัดความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5 ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ว่า สถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการของชุมชนและ ท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดควิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ฝ่ายและคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหา สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้า ด้วยกันและตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ใช้หลักสูตรด้วยความเหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับความพร้อมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

กิตติพงษ์ กาญจน์สำเริง (2558, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และชุมชน โดยมีการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาและประเมินสภาพสถานศึกษา การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตร และประเมินผล การใช้หลักสูตร

ปริศนา สำเนียงแจ่ม (2558, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานสภาพแวดล้อมบริบท วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ดำเนินการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร โดยมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

นัฐธิดา วงศ์รอด (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมให้มีผลดียิ่งขึ้น มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหา สาระการเรียนรู้แต่ละรายวิชา มีการวัดผลประเมินผล บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, หน้า 15-19) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรสถานศึกษาจากเดิมให้มีสอดคล้องและความเหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละบุคคล โดยการวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหาการเรียนรู้ จัดทำ หลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน กำกับติดตามการใช้หลักสูตร สถานศึกษาร่วมทั้งประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ

วรุต สุขสอน (2564, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่หรือจัดทำขึ้นมาใหม่ให้มีความเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม บริบทของสถานศึกษา สภาพปัจจุบันและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนา ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องและความเหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษาและความต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละบุคคล จัดทำหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษารรลุตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด

2. การจัดการด้านการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครุผู้สอนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกคน เพื่อให้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เป็นไปตามแนวทางหรือเป้าหมายที่วางแผนเอาไว้และสอดคล้องกับนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 31) ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิดตามสถานการณ์ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอน โดยบรรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้สอนและผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคล márada และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญ ในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐาน การเรียนรู้ มีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายหลักสูตร มีการเรียนรู้จัดการเรียนโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมาย

กิตติพงษ์ กาญจน์สำเริง (2558, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นภารกิจ ที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครุจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนการสอน ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริม

การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาครุภัณฑ์ให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ ส่งเสริมการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน

บทิตา ไพคำนาม (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยได้นำการบริหารงานด้วยวงจรเดjmีงมี 4 ขั้นตอน คือ 1) วางแผน 2) ปฏิบัติตามแผน 3) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และ 4) ปรับปรุงแก้ไข

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, หน้า 15-19) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความสนใจของนักเรียน โดยมีการประเมินระดับความสามารถพื้นฐานของนักเรียน และจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) รวมทั้งแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP) เปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละคน และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การจัดการด้านการเรียนรู้ คือ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสอดคล้องกับความสามารถของครุผู้สอน เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความสนใจของนักเรียน โดยวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) และแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละคน

3. การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 21) ได้ให้ความหมาย การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ว่า สถานศึกษาจะต้องกำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครุภัณฑ์และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาตามสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการให้ครุภัณฑ์และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากการการทำงานและผลงานของผู้เรียน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้

ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น ๆ ตามระเบียบและแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 184) ได้ให้ความหมาย การวัดและประเมินผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยครุผู้สอนมีหน้าที่จัดการเรียนรู้และดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเพื่อการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ ผลจากการประเมินสามารถนำมามำกழบดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ วัดผลและประเมินผลต่อไป

นันธิดา วงศ์รอด (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับปรุง แก้ไขและสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผล มีดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลใน สถานศึกษา และมีการตรวจสอบการจัดทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวผู้เรียนให้ถูกต้อง เรียบง่าย และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, หน้า 15-19) ได้กล่าวถึง การวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนตามแผนการจัดการศึกษา เอกायุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ให้เป็นปัจจุบัน สร้างและ พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน สนับสนุนให้ครุฯ ดำเนินการรวบรวมผลการจัดการเรียนรู้ และรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นปัจจุบัน

สุชาดา อัักษรกริช (2563, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีการประชุมวางแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบงานการวัดผลประเมินผล และการเทียบ โอนผลการเรียนอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ เพื่อออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ และการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และการประเมิน มีการพัฒนาเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติการ วัดผลและประเมินผล ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน สนับสนุนให้ครุฯ ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมให้สามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่าง มีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ให้ได้มาตรฐาน

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ คือ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใน การส่งเสริมการวัดผลประเมินผล และตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนตามแผนการ จัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ให้เป็นปัจจุบัน ใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน สนับสนุนให้ครุ丹เนินการ รวบรวมผลการจัดการเรียนรู้ และรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และนำผลการจัดเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

4. การนิเทศการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษาว่า เป็น กระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ และการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ครุและบุคลากรทุกคนเกิดความเข้มแข็งได้ปฏิบัติถูกต้องมีก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้เรียนและตัวเอง รวมทั้งปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน ภายใต้สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

รุ่งขัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ที่ดำเนินการทุกอย่างเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาเป็นการแนะนำชี้แจงในการ จัดการเรียนการสอน และรวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการทำงานของครุและบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จิราพร ลิ่มประเสริฐ (2559, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุง แนะนำ และส่งเสริมครุในการปฏิบัติตามต่างๆ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครุใน การพัฒนาระบวนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และความสามารถของครุ นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ การจัดเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ใน หลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา

สุชาดา อัักษรกริช (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีประชุมวางแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบงานการนิเทศภายใน ไว้อย่างชัดเจน เพื่อจัดระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดตัวตุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของครุผู้สอนมีการดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศกำกับติดตามประเมินผล พร้อมทั้ง สนับสนุนให้ครุมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

โดยนำผลการติดตามประเมินผล กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามาใช้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศต่อไป

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในหลักธรรมาภิบาล ที่มุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือและร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทาง ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

ชลิตา พลทรัพย์ (2564, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการมีการเสนอข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของครุและบุคคลให้มีคุณภาพ มีการปรับปรุง สร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยพัฒนางานวิชาการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจ และร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2553,หน้า 8) มาตรา 24 กำหนดให้ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 55) ได้ให้ความหมายและความสำคัญ การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ว่า เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษามีความสามารถ จัดการเรียนรู้ได้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนด และสื่อยังเป็นเครื่องมือที่สามารถถ่ายทอด องค์ความรู้ ความคิด เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและประสบการณ์ให้กับผู้เรียน โดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาครุและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และยังมีการนิเทศกำกับติดตามสื่ออย่างต่อเนื่อง

สุชาดา อั้กษรกริช (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานพัฒนา สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูดำเนินการจัดทำ พัฒนาและผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ประกอบการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงและมีการวิเคราะห์ความพร้อมและความจำเป็น ในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนของครู ดำเนินการสร้างศูนย์สื่อ การเรียนรู้ และจัดทำระบบสารสนเทศการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน มีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม ของโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง และมีกำกับติดตามการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, หน้า 19) ได้กล่าวถึง การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินสร้าง การจัดทำ และผลิต สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษา ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ร่วมทั้งให้บริการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล ติดตามการใช้ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทาง การศึกษา ตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และประเมินผล สรุป รายงานผลการพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ การดำเนินงานของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษาสำหรับนักเรียน ร่วมทั้งสนับสนุนการจัดทำ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูบุคลากรจัดทำวิจัยและ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียน แต่ละบุคคล

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของคนในองค์กรทั้งในด้านเจตคติ และความคาดหวัง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดยเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตาม ให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และยังเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมในการดำเนินการของผู้นำในแต่ระดับ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

แบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน มยุรัชร พูลวนสวัสดิ์, 2562, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่มีความซัดเจน ไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของผู้ตามและปรับปรุงข้อเสนอแนะ ใหม่มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของผู้ตามเพียงอย่างเดียว

แบส และอโวโลโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน อรวรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจใน ของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองการทำงานของทุกคนในแง่รุ่มใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในด้าน การกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์การ มีการพัฒนาความสามารถ ความสนใจ ของผู้ตามไปสู่สิ่งที่จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำงาน ตามที่วางแผนไว้ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น

เลิฟวูด และแจนซี (Leithwood & Jantzi, 1997 อ้างถึงใน อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้นำที่ค่อยกระตุ้นผู้ตาม ร่วมกันนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และความร่วมมือของคนในทีม 5 ด้าน คือ 1) การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเกือกถูกaryยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การ สนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญาการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และ 5) การคาดหวังผลการปฏิบัติของผู้ตามในระดับสูง โดยจะช่วยกระตุ้นการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นการชี้นำ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานตามความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย

ดูบริน (Dubbink, 1998 อ้างถึงใน สุกิจ บุญขาว, 2560, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม โดยเป็นการ ยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอย่างปรับเปลี่ยนตามอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการในการทำงานของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมที่สืบและพัฒนา องค์กรให้ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีอิทธิพลต่อ ผู้ตามโดยการเปลี่ยนลักษณะการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงความพิยาภรณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีคุณภาพสูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ใน การกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจ นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การ

อุรชา เย็นตระกูล (2561, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์การ โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้ตระหนักในการทำงาน และมีวิสัยทัศน์ มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จที่สูงกว่าปกติ

รุ่งนภา จันทร์สี (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ มีวุฒิภาวะและแนวคิดเพื่อชูงี้สร้างแรงบัลดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ เกิดความนับถือในตัวผู้นำทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทักษณ์ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ตามความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปองค์กร สู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พนารัตน์ ชื่นอารมณ์ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการสร้างอิทธิพล สร้างแรงจูงใจ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติมุ่งมองของผู้ตามให้มีความจริงรักภักดีอุทิศตน เพื่อองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ทำให้ผู้ร่วมงานมองไกด์เกินกว่าความสนใจของตนในการกิจและวิสัยทัศน์มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ อันจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

กฤษฎา เจตนาจันรงค์ (2563, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้นำ ที่ยกระดับความต้องการและคุณภาพการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้น สามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานทำให้ผู้ตามเปลี่ยนสภาพ หรือพัฒนาความสามารถในการทำงานไปสู่ระดับที่ดีขึ้น มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้รับ การพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้นำที่มีผลต่อผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้นำจะใช้กระบวนการในการสร้างอิทธิพล สร้างแรงจูงใจ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ทักษณ์ มุ่งมองของผู้ตามในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาที่สูงขึ้นเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.3.2 ความสำคัญของการผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงกับผู้ร่วมงานโดยการนำนโยบาย มาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานและมีความสามารถนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ และมีความ

หมายความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้สติปัญญาคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรตามความสำคัญ ดังนี้

รุ่งภา จันทร์ลี (2562, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้อง กับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลง เจตคติจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละและเต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่องค์กร และพัฒนาเจตคติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

กฤษฎา เจริญจำรงค์ (2563, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญหลายประการเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อกระตุ้นหรือซักจุ่งให้ผู้อื่นให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายใต้ หน่วยงานหรือองค์กร โดยการซักจุ่ง ประเมิน ประเมิน ประเมิน ประเมิน เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

พุทธินันท์ วัฒนาพินิจสากล (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการรวมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จ

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่ การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจ ในตนเอง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความรักความห่วงใยต่อผู้ร่วมงานให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

2.3.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางของการพัฒนาสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจผู้ตาม กล้าคิด กล้าทำเพื่อให้องค์กร เกิดการพัฒนา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

อุรชา เย็นทะภูล (2561, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่สามารถถ่ายทอดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจ ผู้นำมีการคุ้ยและสอนหักยะให้แก่ ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันด้านความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

ลักษณ์ ผลประทุม (2562, หน้า 29) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลักคือ ผู้นำจะต้องสามารถทำให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ เลื่อมใส จริงใจ รักภักดี และยอมรับในตัวผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจ และความต่าง ๆ เพื่อกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเกิดการยอมรับกันและกัน ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

อรอนุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะของการใช้ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเปลี่ยนแปลงการทำงานเกินกว่าความคาดหวังปกติในระดับที่สูงกว่าเดิม และสามารถสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เอื้อเพื่อ ผู้นำ ตระหนักในการทำงานร่วมกับผู้ตาม โดยการรับฟังและยอมรับในการอยู่ร่วมกัน ทำให้ผู้ตามไว้วางใจ เลื่อมใส จริงใจ รักภักดี และยอมรับในตัวผู้นำ ส่งเสริมความร่วมมือขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

2.3.4. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

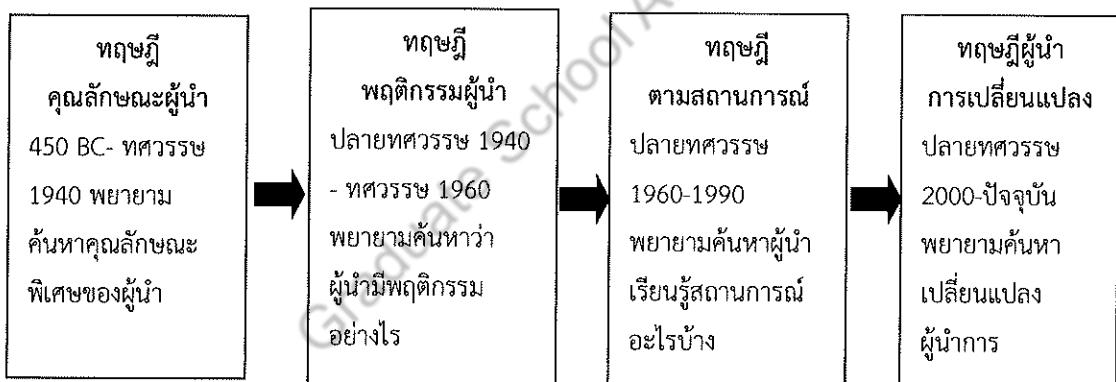
ภาวะผู้นำเป็นหัวข้อที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาตั้งแต่สมัยกรีก (ก่อนคริสต์ศักราช) จนถึงปัจจุบัน พบร่วมภาวะผู้นำในองค์กรตั้งแต่เด็ก ถึง ปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ (วีระบุษ สายบุญ, 2563, หน้า 19-26)

1. ทฤษฎีภาวะคุณลักษณะผู้นำ (Trait approach) เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านความรับผิดชอบ หรือกลุ่มแรกเป็นการพยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำคือใคร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะอย่างไร

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral approach) เน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา โดยพยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร

3. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency approach) เน้นศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โดยพยายามหาตอบคำถามว่าผู้นำต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้างเพื่อที่จะเป็นนำคนอื่นได้

ทฤษฎีทั้ง 3 มีการพัฒนาการต่อเนื่องกันมาโดยกลุ่มที่ 1 ทฤษฎีที่เกิดขึ้นก่อนซึ่งสามารถนับย้อนหลังไปตั้งแต่สมัยกรีกโบราณถึงช่วงทศวรรษที่ 1940 กลุ่มที่ 2 เกิดขึ้นในช่วงประมาณปลายทศวรรษที่ 1940 ถึงทศวรรษที่ 1960 และกลุ่มที่ 3 เกิดขึ้นในช่วงประมาณปลายทศวรรษที่ 2000 จนถึงปัจจุบัน ดังภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 แสดงพัฒนาการทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร

ที่มา ; วีระยุทธ สายบุญ, 2563, หน้า 19

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Theory of Transformational Leadership)

รุสเซีย และอาชัว (Lussier & Achua, 2010, p.313) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้นำและความสำเร็จก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ โดยอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้นำตาม ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนสภาพเดิมจากที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ ผู้นำมุ่งเน้นก่อตั้งโอกาสหรือปัญหาและการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ซึ่งนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความก้าวหน้า

มากกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี เพราะเน้นการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง แต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีเป็นไป เพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังเกิดขึ้นได้กับบุคคลในทุกระดับขององค์กร แต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีอาจเกิดขึ้นได้ในเฉพาะบางคนส่วนใหญ่ จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่วิกฤติ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และแนวทางที่จะทำให้บรรลุ กล้าด้ดสินใจด้วยการไตรตรองสามารถสร้างค่านิยมหลัก เพื่อชี้นำพัฒนาระบบทั่งตน มีไหวพริบ ปฏิภาณ เคารพในความคิดของบุคคลอื่น ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์

แบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน พนัชกร พองาม, 2558, หน้า 34 - 36) ได้เสนอทฤษฎี ภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และแสดงให้เห็น ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบาร์มีและแบบแลกเปลี่ยน แบส (Bass) นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม สามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้เข้า ตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากยิ่งขึ้น หรือสามารถยกระดับความต้องการ ของผู้ตาม หรือ สร้างแรงจูงใจให้พากษาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจตนเอง (self- interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพผู้นำ ได้รับการจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังเดิม แบส (Bass) เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบาร์มีที่ได้รับการนิยาม ว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็น เอกลักษณ์ของผู้นำ แบส (Bass) เห็นว่าการมีบาร์มีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนักหนែือจาก ความมีบาร์มี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรง บันดาลใจ ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบาร์มีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างความ เปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผู้นำสามารถนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบาร์มี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำ แบบบาร์มีหลายคนพยายามที่จะให้ผู้ตามอ่อนแอกและต้องอย่าด้วยผู้นำ และสร้างความจริงกักษตี มากกว่าความผูกพันในความคิด แบส (Bass) ในนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตที่กว้าง กว่า เบอร์น (Burs) ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงการจูงใจเพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นแต่จะรวมการทำงานที่ ต้องมีความซัดเจนขึ้น เพื่อการให้เกิดผลตอบแทนมากขึ้น และแบส (Bass) ยังมองภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดย แบส (Bass) ยอมรับว่าผู้นำคน เดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบได้ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน และยังกล่าว ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่หนึ่งกับความสนใจในตนเอง และมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นทางปัญญา และมีการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้นำจะต้องส่งเสริมวุฒิภาวะหรืออุดมการณ์ของผู้ตามที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการ

ทำงานและความก้าวหน้าองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย โดยในตอนเริ่มต้นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass) ปี ค.ศ. 1985 ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตรที่มีความต่อเนื่องกัน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นอย่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นการแลกเปลี่ยนการทำงานของผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งภาวะผู้นำหั้งสองประเทณนี้ ผู้นำอาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน แบส (Bass) วินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นสูงกว่า

แบส และอโวโลโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน เกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี, 2557, หน้า 24-25) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) เป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) ซึ่งเป็นประสิทธิภาพผู้นำที่มีผลต่ำสุดหรือขาดภาวะผู้นำ (Non-Leadership) และลำดับต่อมาเป็นผู้นำที่มีการบริหารแบบวางแผนเชย (Passive Management by Exception: MBE-P) ถูกรับริหารแบบวางแผนเชย (Active Management by Exception: MBE-A) เมื่อผู้นำเชิงรุกมากขึ้นในด้านการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนเฉพาะผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้จากการแลกเปลี่ยนตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะตอบแทนผู้ตาม โดยอาจเป็นการเลื่อน ตำแหน่ง เป็นต้น และจากระดับทั้ง 3 ระดับนี้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลเยอะที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ จะมีพฤติกรรมทั้งหมด 4 ด้าน (4I's) ผู้นำจะต้องสามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจของผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงมากขึ้น โดยจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเป้าหมายได้ที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งเกิดขึ้นโดยการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ตามผ่านการทำงานหรือการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน (Empowerment) การกระจายอำนาจ จะที่เกิดขึ้นในองค์การ สร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ผู้ตามโดยผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

อโวโลโอ (Avolio, 1999 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธ์ไทย, 2552, หน้า 78) ได้กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความใส่ใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม ซึ่งจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามอย่างเต็มที่ ซึ่ง Bass and Avolio (1994) ได้อธิบายคุณสมบัติของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้ 1) มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม (Idealized Influence) 2) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) สามารถกระตุ้นผู้ตามด้วยสติปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Individualized Consideration)

2.3.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดไว้ดังนี้

แบส และอโวโลโอ (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561, หน้า 28) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยาจามในการทำงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการระหนัកถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานส่งเสริมการทำงานของผู้ตามเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ ซึ่งกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ผู้นำต้องมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน หรือ “4Is” คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การประพฤติของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง โดยมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความจริงใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน โดยสิ่งที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำจะเป็นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ของผู้นำในด้านการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ทั้งภายในและภายนอก และสร้างความท้าทายใหม่ ๆ ในการทำงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามช่วยกันการทำงาน (team spirit) สร้างความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และการคิดในเชิงบวกอยู่เสมอ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้non ผู้นำจะต้องสร้างให้ผู้ตามความหวังต้องการในการทำงานเห็นเกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ผู้นำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นตั้งใจสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาสัมพันธ์ของตนกับ

เป้าหมายอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ โดยการสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นโดยผู้นำมีการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม และการกระตุ้นทางปัญญาอย่างเหมาะสม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดแนวทางและกระบวนการคิดใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเชื่อมกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามี การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วม โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคซึ่งมากมาย ผู้นำจะทำการพิสูจน์ให้เห็นว่าผู้ตามสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ดังนั้นผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ที่ดีเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ ในฐานะผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญในตัวเอง โดยผู้นำจะหน้าที่เป็นโค้ช (coach) หรือ เป็นที่ปรึกษา (advisor) ให้กับผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้ผู้ตามสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำ จะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อสร้างความสามารถและการเติบโตหรือ ความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามที่ดี โดยมีการให้อิสระผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างบรรยายกาศที่ดีในการทำงาน และคำนึงถึงความแตกต่างในด้านความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโครงสร้างที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสาร สองทางและมีการจัดการด้วยการเดินสำรวจ (management by walking around) และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ซึ่งผู้นำจะต้องให้ความสำคัญแก่ความสนใจในหรือความกังวลของแต่ละบุคคลทั้งระบบ (as a whole person) ผู้นำจะมีการมีการเอาใจใส่รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (empathy) ผู้นำจะต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถ

พิเศษอย่างเต็มศักยภาพรวมทั้งการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นท้าทายความสามารถของผู้ตาม ผู้นำจะคงอยู่และเอาใจใส่และให้คำแนะนำในการสนับสนุนการทำงานของผู้ตาม และการช่วยให้ผู้ตาม มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

豪伊 和 梅斯克 (Hoy and Miskel, 2008, p 121) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างหรือมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การกระตุ้นปัญญา 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

นารินทร์ เดชาท่าน (2557, หน้า 91) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึง ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เช้ากับบริบทของสถานศึกษา ทุ่มเทและเสียสละเวลา ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาองค์กร

2. ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน มีการนิเทศและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการเกื้อหนุนรับเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดลำดับความสำคัญของโรงเรียน ร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหา และกระตุ้นให้ครูทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสร้างความท้าทายและเสริมแรงกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ใน การแก้ปัญหาให้กำลังใจบุคลากร ตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษา ดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ และมีความศรัทธา

6. ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารสร้างความมั่นใจ ความเชื่อถือ และความคาดหวังแก่ครูว่าจะทำงานได้สำเร็จ ส่งเสริมให้ครูทำงานที่เป็นเลิศ ของตนเอง เพื่อให้ครูทุกคนหาจุดเด่นของตนเอง นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูได้คิดหาสิ่งใหม่ๆ และมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันให้สำเร็จ

สมชัย สินธุศิริ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเก็บกู๊ดและยอมรับ เป้าหมายของคนครูเป็นรายบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ในระดับสูง 4) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

อุชา เย็นตระกูล (2561, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารควบคุมอารมณ์ตนเองและมีคุณธรรม จริยธรรม
2. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก และกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามในการทำงานให้เกิดคุณภาพของ ผู้ตาม เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์แนวคิด และนวัตกรรมในการทำงานใหม่ ๆ มีความตระหง่านถึงปัญหา ที่จะเกิดขึ้น กระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ ๆ และส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรในฐานะที่เป็น ทรัพยากรมนุษย์ มีการดูแลเอาใจใส่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาหรือ สนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นส่วนตนและ ส่วนรวม

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 45-49) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : LI หรือ Charisma Leadership : CI) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลการทำงานสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่น่ายกย่องเคารพนับถือ เกิดความศรัทธาแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามไว้วางใจและเกิด ความภาคภูมิใจต่อผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติงานตามผู้นำหรือเลียนแบบการปฏิบัติงาน ของผู้นำ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดองค์ ความรู้ไปยังผู้ตามได้ถูกต้องเหมาะสม ผู้นำจะมีความเสมอภาคเท่าเทียม สามารถจัดการและควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่ naïve ใจและปฏิบัติงานด้วยถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่ มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำไม่ใช้อำนาจในการหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง แต่ต้องปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์รวมเป็นสำคัญ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) คือการที่ผู้นำจะปฏิบัติตนในแนวทางที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้ตาม โดยการสร้างให้ผู้ตามเกิดความท้าทายในปฏิบัติงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณบุคลากรในองค์การให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและมีการคิดในเชิงบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพความสำเร็จที่งดงาม ในอนาคต ผู้นำจะต้องสร้างความหวังให้ผู้ตามอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวในการทำงาน เพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ผู้นำจะต้องแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความ ตั้งใจอย่างแน่นใน การปฏิบัติงาน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตาม ตรำหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่จะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในองค์การ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและ เหตุผล และไม่วิจารณ์หรือมีความคิดเชิงลบต่อความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของ ผู้อื่น ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามเกิดรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายอยู่เสมอ

4. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะ มีความสัมพันธ์ก่อนข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ ผู้ตามรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและคิดว่าตัวเองความสำคัญต่อองค์การ ผู้นำจะเป็นโค้ชที่ดีและเป็นที่ ปรึกษาของผู้ตามตามความต้องการของแต่ละคน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็น พิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อคุณภาพของการทำงานและความเติบโตในหน้าที่ของแต่ ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อ ผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

พนารัตน์ ชื่นอารමณ์ (2562, หน้า 25) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่องาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้และแสวงหาความ

รู้อยู่เสมอ มีความแน่แน่ในอุดมการณ์ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีอย่างอุทิศตนทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นความรู้สึกให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เห็นอกเห็นใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานในองค์กรต่อไป

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าสามารถแก้ปัญหาและอาชันะอุปสรรคทุกอย่างได้อย่างเป็นระบบ

4. การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างดี โดยการทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อนงค์ ไตรวัลย์ และพัชรินทร์พร ภู่อภิสิทธิ์ (2562, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการมีคุณลักษณะที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

3. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกน การเอาใจใส่ดูแลโดยคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีการพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้ตามมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม

จากรัฐบัญญัติ (2564, หน้า 905) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารประพฤติตนให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่น ศรัทธาผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการในสร้างแรงบันดาลใจของครู ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารแสดงออกถึงความทุ่มเทต่อ เป้าหมายและวิสัยทัศน์

3. การกระตุนทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสามารถกระตุนให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ครูในการ เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา

4. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองหมายให้ครูทุกคน ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนา ตนเองมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และสร้างความ ประณานาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

ศรัณยู ภูอาบทอง (2564, หน้า 102) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการกระตุนทางปัญญา 3) ด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Bass & Avolio (1990)	Hoy and Miskel (2008)	นารีทัศ เดชาสะพัน (2557)	สมชัย สินธุริช (2560)	อุรุชา เย็นคระภูล (2561)	ภาคสุชา วรรณลิรน (2562)	พนวรรตน์ ชื่นอวารณ์ (2562)	อมรศักดิ์ ไตรัษฎ์ และ พัชริยาพร ภู่กิจิทัร์ (2562)	จารุวรรณ นุสา (2564)	ศรีญญา ภูอุบลวงศ์ (2564)	ดวงมาเรียม อนุรุณท์ศักษาศัชนาลวิภา
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
การมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	4
การเกี้ยวข้องและยอมรับเป้าหมายของ คณะกรรมการ	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็น รายบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
ด้านการเกี้ยวข้องยอมรับเป้าหมายของ กลุ่ม	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	2
ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของ ผู้ตามในระดับสูง	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1

จากตาราง 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากเอกสาร ตำรา บทความ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการเปรียบเทียบความถี่ของข้อมูลจากตาราง โดยใช้ฐานนิยม (mode) และวิเคราะห์ประเด็นรายการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนักวิชาการจำนวน 10 คน ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าโดยเลือกรายการที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 คน ขึ้นไป ที่มีนักวิชาการได้มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากนำเสนอให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พぶว่า มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกันอยู่ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงประพฤติดีให้เป็นที่เคารพ นับถือเชื่อมั่นศรัทธา และเป็นที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ แนวโน้มในอุดมการณ์ เป็นผู้มีความรู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เชื่อมั่น ในตนเอง มีไหวพริบและเฉลียวฉลาด มุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยัง ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้อื่นและองค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการสร้าง แรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และทุ่มเทต่อ เป้าหมายที่กำหนด สร้างเจตคติที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ สร้างสมัพนธภาพที่ดีในองค์กร ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานขององค์กร

3. การกระตุนทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่กระตุนให้ ครุและบุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และแสวงหา แนวทางใหม่ในแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุนให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทาย และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการที่หลากหลายส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้ บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษา พิเศษในการมองหมายให้ครุทุกคนปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ ความสามารถ ความสนใจและความสนใจ อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครุพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้ครุได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ครุเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นของทุกคน เพื่อให้การ ทำงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เดชารัตร แสงพรหมศรี (2556, หน้า 152-153) "ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 พบร่วม 1) ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยน แปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครุผู้สอนที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น

ต่อภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ไม่แตกต่างกัน แต่การมีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกสารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนการมีประสบการณ์ที่แตกต่าง กันมีผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม ด้านการสร้างแรงดลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ไม่แตกต่างกัน แต่การมีสถานภาพแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ส่วนการมี ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเพื่อการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างแรงดลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 7) องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงดลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาไว้ด้วย

เรวดี ช้อนเพชร (2556, หน้า 168-169) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับงานบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จำนวนมากไปหน้าอย ดังนี้ ด้านการคำนึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการ กระตุ้นเชาว์ปัญญา 2) งานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหน้าอย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบ

ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กัน ลักษณะที่คล้ายตามกัน

จีรนันท์ เกิดเมือง (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองครรศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนองครรศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) บทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดและประเมินผล 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญาดา พันธ์ยิwa (2559, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.64 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผล

ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อายุไม่น้อยกว่า 30 ปี ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 44.20 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

สุธรรม ธรรมทศนานนท์ (2562, หน้า 183-184) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($= 3.82$, $SD = 0.39$) โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกลักษณะมีอธิพนາเชื่อถือ ด้านการสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($= 3.85$, $SD = 0.38$) โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ระดับความสัมพันธ์พหุคุณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรตัวอิสระ แสดงว่ามีความสัมพันธ์พหุคุณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ .946 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 89.5 ($R^2 = .895$)

ฤทธิรัตน์ ดีภัย (2563, หน้า 13) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ด้าน คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแปรปรวนต่อการบริหารงานวิชาการร้อยละ 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สุชาดา อักชารกรีช (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมดำเนินการ รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมติดตามและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมคิด 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบร่วมดำเนินการ พฤติกรรมผู้นำแบบร่วมตัดสินใจและพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมคิด ตามลำดับ

วรรุ พุสสอน. (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ทันสมัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครุภาระที่มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

ในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้จัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครุภารกิจการดำเนินการวิจัยตามสภาพจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

อรุณ พจนโพธा (2564, หน้า 501) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อกุญภาพงานวิชาการโรงเรียน ในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิษฐา แสงโยธี (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ธัญญา แตงสีดา (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บรุช และวอลเตอร์ (Bruch & Walter, 2007: 710-726 อ้างถึงใน ดวงใจ เศวตศิริ, 2556 หน้า 55) ได้ศึกษาและทำการสำรวจผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการคัดเลือกจากผู้บริหาร 448 คน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นมากในผู้บริหารระดับสูงมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง ขณะที่ไม่มีข้อแตกต่างระหว่างการกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไรก็ตามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลโดยตรงต่อความพอดีในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า

ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ขณะที่การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อห้องสองกลุ่ม เหมือนกัน

เลทวูด และแจนซี (Leithwood & Jantzi, 2002 อ้างถึงใน นครินทร์ อิ่มสวารส์ดี, 2561 หน้า 62) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันการเปลี่ยนแปลงของครูช่องทาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของครูในช่องทาง

ไฮเวอร์ (Hoover, 1991 อ้างถึงใน อรุชา เย็นตรากุล, 2561 หน้า 60) ได้ทดสอบทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของแบส (Bass) โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการบริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จำนวน 45 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา ทางใต้ ให้พิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างบารมี การดำเนินถึงเอกบุคคล และการกระตุนเชาว์ปัญญา องค์ประกอบภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน ได้แก่ การให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบมีข้อยกเว้น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ นอกจากนี้การรับรู้เกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลและความพึงพอใจในตัวผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เลทวูด และซัน (Leithwood & Sun 2012, pp. 387-423) ศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จากการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ศูนย์การศึกษา พิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 228 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครชีลีและ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตามสัดส่วน

3.1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการ 6 คน รองผู้อำนวยการ 6 คน รวมจำนวน 12 คน

3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างครู เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละศูนย์ฯ แตกต่างกันไม่มากผู้วิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามวัดส่วนของประชากร และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละศูนย์ฯ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นจับฉลาก ตามรายชื่อครูของแต่ละศูนย์ฯ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n_i = \left[\frac{N_i}{N} \right] n$$

เมื่อ	n_i	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละศูนย์ ๆ
	N_i	หมายถึง	ขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์ ๆ
	N	หมายถึง	ขนาดของประชากรทั้งหมด
	n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครุในแต่ละศูนย์ศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| 1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี | 31 คน |
| 2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี | 22 คน |
| 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี | 25 คน |
| 4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี | 22 คน |
| 5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | 26 คน |
| 6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม | 14 คน |

รวม 140 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 152 คน

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ

รายชื่อศูนย์การศึกษาพิเศษ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครุ	ผู้บริหาร	ครุ	
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี	3	48	3	31	34
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี	3	34	3	22	25
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด กาญจนบุรี	1	39	1	25	26
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี	3	34	3	22	25
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	1	40	1	26	27
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด สมุทรสงคราม	1	21	1	14	15
รวม	12	216	12	140	152

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1. ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครุศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราดัชน้ำหนัก (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด หาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (บุญชุม ศรีสะอด, 2560, หน้า 121) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามจำแนกตาม องค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุนทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราดัชน้ำหนัก (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด หาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (บุญชุม ศรีสะอด, 2560, หน้า 121) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบ 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้

3. ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้
4. ด้านการนิเทศการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยลักษณะข้อคำแนะนำเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดหลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ

3.2.2.2 กำหนดวัดถูกประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.2.2.3 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.2.2.4 สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหา สาระและขอบเขตของงานวิจัย

3.2.2.5 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.2.6 นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าตัวบ่งความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จันทร์, 2550 หน้า 150 - 151)

$$\text{IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ตัวนี้ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	ΣR	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การพิจารณาให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|------------|--|
| 1 หมายถึง | เมื่อแนวโน้มในข้อคำถามนั้นว่ามีความตรงตามเนื้อหา |
| 0 หมายถึง | เมื่อยังไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่ามีความตรงตามเนื้อหา |
| -1 หมายถึง | เมื่อแนวโน้มในข้อคำถามนั้นว่าไม่มีความตรงตามเนื้อหา |

ค่าตัวนี้ความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่า 1.00 รายละเอียดดัง (ภาคผนวก ค)

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จากศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคกลางจำนวน 30 คน

3.2.2.8 นำผลการตอบแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfaของครอนบาก (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.832 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.857

2. ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891

3.2.2.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้จัดดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหาร และครู เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 152 คน

3.3.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยสอดของจดหมายและติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ ในวันที่ 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 และกำหนดส่งแบบสอบถามคืน ภายในวันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.55 ผู้วิจัยจึงติดตามโดยการโทรศัพท์ประสานขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามครบถ้วน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในวันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และทำการลงทะเบียนเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วน ดังนี้

3.4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบ มาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.2.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อพิจารณาความแปรผันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์การทดสอบพหุคุณ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยใช้วิเคราะห์การทดสอบพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่าระดับความมั่นคงสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษา พิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษา พิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (mean)
B	หมายถึง จำนวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
Sig.	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ
R^2	หมายถึง ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย
SE_{est}	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์
Adjusted R^2	หมายถึง ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
\hat{Y}	หมายถึง ค่าของสมการพยากรณ์ในรูปค่าแนวติบ
\hat{Z}	หมายถึง ค่าของสมการพยากรณ์ในรูปค่าแนวมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

X_{tot}	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
X_1	หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	หมายถึง การกระตุนทางปัญญา
X_4	หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_{tot}	หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
Y_1	หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y_2	หมายถึง การจัดการด้านการเรียนรู้
Y_3	หมายถึง การรับผล และประเมินผลการเรียนรู้
Y_4	หมายถึง การนิเทศการศึกษา
Y_5	หมายถึง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 จำนวน 152 คน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แสดงรายละเอียดในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน (n = 152)	ร้อยละ	
			เพศ	อายุ
1. เพศ				
	ชาย	42	27.60	
	หญิง	110	72.40	
2. อายุ				
	น้อยกว่า 30 ปี	37	24.30	
	30 – 39 ปี	81	53.30	
	40 – 49 ปี	29	19.10	
	50 - 60 ปี	5	3.30	

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน (n = 152)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	121	79.60
ปริญญาโท	30	19.1
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.70
4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
ไม่เกิน 5 ปี	88	57.90
6-10 ปี	40	26.30
11-15 ปี	19	12.50
มากกว่า 15 ปี	5	3.30
รวม	152	100

จากตาราง 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารและครุ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 จำนวน 152 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง “ไม่เกิน 5 ปี” จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การดำเนินถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ใน ภาพรวม และรายด้าน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร(X)	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.31	0.73	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.29	0.69	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.29	0.72	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.34	0.69	มาก	1
รวม	4.31	0.71	มาก	

จากตาราง 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม พบร้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.73) ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่สาม ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.72)

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ และไว้วางใจ	4.21	0.81	มาก	11
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความถูกต้อง	4.30	0.80	มาก	6
3. ผู้บริหารมีให้การสนับสนุนด้วยความเมตตา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ	4.43	0.71	มาก	1
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามที่ต้องการ ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียม	4.20	0.82	มาก	12

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
5. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์รับ��ขององค์การและ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน	4.36	0.69	มาก	4
6. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจอย่างชัดเจน	4.27	0.76	มาก	10
7. ผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติงานให้ประสบ ^{ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด}	4.28	0.69	มาก	7
8. ผู้บริหารมีความรู้และค้นหาแนวทางใหม่ ในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคของการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.30	0.69	มาก	5
9. ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ เพื่อพัฒนา ^{คุณภาพผู้เรียน}	4.28	0.69	มาก	8
10. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เชื่อมั่นใน ^{ตนเอง เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร}	4.28	0.76	มาก	9
11. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ^{ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ}	4.37	0.68	มาก	3
12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ^{ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ}	4.38	0.71	มาก	2
รวม	4.31	0.73	มาก	

จากตาราง 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย สังเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีให้พรับ ความเฉลี่ยวฉลาด มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.71) ส่วนผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.82)

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานให้ สอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนตาม สถานการณ์ในปัจจุบัน	4.24	0.67	มาก	7
2. ผู้บริหารกระตือรือร้นในการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.26	0.69	มาก	6
3. ผู้บริหารทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนด	4.30	0.76	มาก	3
4. ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีของครูต่อการพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.70	มาก	1
5. ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ	4.31	0.68	มาก	2
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูเพื่อการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลง	4.28	0.67	มาก	4
7. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติทำให้ครูผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ	4.28	0.67	มาก	4
รวม	4.29	0.69	มาก	

จากตาราง 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีของครูต่อการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) ส่วนผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานให้ สอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนตามสถานการณ์ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67)

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครุคำนึงถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.31	0.69	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น สิ่งท้าทายในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในยุคของ การเปลี่ยนแปลง	4.20	0.70	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุใช้นวัตกรรมหรือวิธีการที่ หลากหลายมาแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.34	0.72	มาก	1
4. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครุมีการคิดและ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.29	0.76	มาก	3
รวม	4.29	0.72	มาก	

จากตาราง 4.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครุใช้นวัตกรรมหรือวิธีการที่หลากหลายมาแก้ไขปัญหาด้วยตนเองทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครุคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.69) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครุรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในยุคของ การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.70)

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความสนใจ	4.32	0.68	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารมีความเข้าใจ ยอมรับ และตอบสนองต่อ ความแตกต่างของบุคคลอย่างเหมาะสม	4.34	0.71	มาก	3
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่าง เต็มศักยภาพ	4.30	0.71	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น เพื่อให้การทำงานประสบ ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.36	0.71	มาก	2
รวม	4.34	0.69	มาก	

จากตาราง 4.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.71) ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.71)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5**

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการด้านการเรียนรู้ 3) การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม**

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร (Y)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.32	0.72	มาก	5
2. การจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2)	4.43	0.66	มาก	1
3. การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3)	4.42	0.65	มาก	2
4. การนิเทศการศึกษา (Y_4)	4.40	0.67	มาก	4
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)	4.42	0.67	มาก	2
รวม	4.40	0.67	มาก	

จากตาราง 4.7 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.72)

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.31	0.72	มาก	6
2. ผู้บริหารสามารถจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา	4.32	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.41	0.71	มาก	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนได้ส่วนเสียงส่วนร่วม ในจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้เรียน อาย่างระบบ	4.34	0.69	มาก	2
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสาธารณูปโภค ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.26	0.79	มาก	9
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้มี การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.74	มาก	3
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุประเมินผลการใช้หลักสูตร อาย่างเป็นระบบทั้งก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังใช้ หลักสูตร	4.30	0.71	มาก	7
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุประเมินผลการประเมินการใช้ หลักสูตรไปพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม อย่างซึ้ง	4.32	0.72	มาก	5
9. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผล การใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.72	มาก	8
รวม	4.32	0.72	มาก	

จากการ 4.8 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยผู้บริหารส่งเสริมการจัดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.69) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสาระการเรียนรู้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79)

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร การจัดการด้านการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภารกิจจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนา ความสามารถทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ศติปัญญา และความสามารถในการเรียน	4.36	0.67	มาก	6
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภารกิจประเมินระดับความสามารถ พื้นฐาน และความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน	4.43	0.67	มาก	4
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครุภารกิจจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ที่สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล	4.47	0.65	มาก	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภารกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) หรือแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP) ด้วยรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.42	0.66	มาก	5
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภารกิจผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นระยะ	4.45	0.65	มาก	2
6. ผู้บริหารจัดครุภารกิจสอนเข้าห้องเรียนสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและวิชาชีพของครูแต่ละคน	4.43	0.65	มาก	3
รวม	4.43	0.66	มาก	

จากการ 4.9 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ที่สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความสนใจของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67)

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถด้านการวัดผล ประเมินผล และตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.39	0.61	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผล ประเมินผล และตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) หรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ให้เป็นปัจจุบัน	4.43	0.66	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนมาใช้ในพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.38	0.66	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน	4.38	0.71	มาก	6
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการรวบรวมผลการจัดการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.44	0.64	มาก	2
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	4.47	0.64	มาก	1
รวม	4.42	0.65	มาก	

จากตาราง 4.10 การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีภาระรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนให้ครู มีการดำเนินการรวบรวมผลการจัดการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71)

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการนิเทศการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารวางแผนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.41	0.68	มาก	2
3. ผู้บริหารนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนด	4.39	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลจากการนิเทศการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.65	มาก	4
รวม	4.40	0.67	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหาร

วางแผนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลจากการนิเทศการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65)

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้และการให้บริการ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับความหลากหลาย ที่สื่อ บริการและความช่วยเหลือ อื่นๆ ให้ทางการศึกษา	4.42	0.66	มาก 2
2. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับความหลากหลาย ที่สื่อ บริการและความช่วยเหลือ อื่นๆ ให้ทางการศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน	4.37	0.65	มาก 5
3. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำ วัสดุ อุปกรณ์ ที่สื่อ นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน	4.42	0.68	มาก 3
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้	4.40	0.69	มาก 4
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีการวิจัยและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.51	0.66	มากที่สุด 1
รวม	4.42	0.67	มาก

จากตาราง 4.12 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีการวิจัยและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ที่สุด เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภารกิจความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้และการให้บริการ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือ อื่นๆ ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมและ พัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือ อื่นๆ ทางการศึกษาที่ สอดคล้องและเหมาะสมการความต้องการจำเป็นของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 นำเสนอตังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สถิติในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ได้ใช้สถิติทดสอบ ความสัมพันธ์ของสองตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้ค่า Tolerance และ VIF ทดสอบว่าเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi Collinearity) และใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยการประมวลผลข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สรุปผลได้ ดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยคำนวณค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์ใน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการที่ศึกษาพิเศษ
เครื่องบัญชีและรัฐวิณัยภาพ ครุเมืองอ่าวยาท 5

	(¹⁰ X) ค่าเฉลี่ว์	(¹ X) ค่าเฉลี่ว์	(² X) ค่าเฉลี่ว์	(³ X) ค่าเฉลี่ว์	(⁴ X) ค่าเฉลี่ว์	(⁵ X) ค่าเฉลี่ว์	(⁶ X) ค่าเฉลี่ว์	(⁷ X) ค่าเฉลี่ว์	(⁸ X) ค่าเฉลี่ว์	(⁹ X) ค่าเฉลี่ว์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	1.000	.896**	.870**	.867**	.865**	.840**	.741**	.816**	.771**	.738**
การมีอิทธิพลย่างอุดมการณ์ (X_1)	1.000	.713**	.708**	.711**	.704**	.597**	.591**	.681**	.674**	.644**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)		1.000	.767**	.804**	.754**	.754**	.641**	.751**	.686**	.601**
การกระตุ้นทางบูรณะ (X_3)			1.000	.744**	.785**	.785**	.721**	.780**	.661**	.756**
การดำเนินถึงความเป็นปัจจัยบุคคล (X_4)				1.000	.725**	.704**	.704**	.802**	.711**	.647**
การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นศึกษา (X_1)					1.000	.761**	.761**	.726**	.765**	.763**
การจัดการต้นทุนการเรียนรู้ (X_2)						1.000	.771**	.705**	.705**	.763**
การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (X_3)							1.000	.798**	.784**	.889**
การฝึกภาษา (X_4)								1.000	.705**	.870**
การพัฒนาและเชื่อมโยงในลักษณะของการศึกษา (X_5)									1.000	.865**
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร (X_{tot})										1.000

* * ระบุตัวบัญชีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งคุณที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3) ($r=0.802$) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ($r=0.785$) ส่วนคุณของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับการจัดการ ด้านการเรียนรู้ (Y_2) ($r=0.597$) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ซึ่งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $0.597 - 0.802$ มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์นำไปใช้ทางเดียวกันในเชิงบวกและน้อยกว่า 0.90 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระมีความเป็น อิสระต่อกัน ซึ่งไม่ส่งผลกระทบบุคคลแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตาราง 4.14 ผลวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
วิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.404	2.477
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.278	3.599
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.337	2.963
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.296	3.376

จากตาราง 4.14 พบว่า ผลวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิดปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าพื้นที่นอกเหนือจากความ แปรปรวนระหว่างตัวแปรและอิสระ หรือค่า Tolerance อยู่ระหว่าง $0.278 - 0.404$ มีค่าเข้าใกล้ 1 และตัวชี้วัดความเพื่อของความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์ หรือ ค่า VIF อยู่ระหว่าง $2.477 - 3.599$ มีค่าไม่เกิน 10.0 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวเป็นอิสระกัน

จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกันตรงตาม เกณฑ์ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบบุคคลแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาทดสอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ต่อไป

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 แสดงผลโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร (Y)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.301	0.048	0.385	6.323	0.000**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.229	0.053	0.282	4.323	0.000**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.172	0.046	0.207	3.701	0.000**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.106	0.056	0.128	1.909	0.048*
ค่าคงที่	0.918	0.141		6.525	0.000

$R = 0.903$, $R^2 = 0.815$, $SE_{est} = 0.248$, Adjusted $R^2 = 0.810$, $a = 1.858$

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวมโดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.903 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.815 หมายความว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ (Y) โดยภาพรวมได้ร้อยละ 81.50 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.810 หรือ ร้อยละ 81.10 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error)

เท่ากับ 0.248 หรือร้อยละ 28.40 แสดงว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปแบบแหนดบิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.918 + 0.301 (X_3) + 0.229 (X_4) + 0.172 (X_1) + 0.106 (X_2)$$

จากสมการพยากรณ์แสดงว่า ถ้าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คาดว่าระดับการบริหารงานวิชาการจะมีค่าเท่ากับ 0.918 และสามารถถอดอธิบายตัวแปรอื่น ๆ ได้ดังนี้ 1) ถ้าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เท่ากัน ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา จะทำให้คุณภาพการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.301 2) ถ้าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เท่ากัน ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้คุณภาพการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.229 3) ถ้าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เท่ากัน ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะทำให้คุณภาพการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.172 และ 4) ถ้าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เท่ากัน ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะทำให้คุณภาพการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.106

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.207Z_{X1} + 0.128Z_{X2} + 0.385Z_{X3} + 0.282Z_{X4}$$

จากสมการพยากรณ์มาตรฐานแสดงว่า ถ้าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เท่ากันสามารถถอดอธิบายได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา จะมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.385 2) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.282 3) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.207 และ 4) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น 0.128

ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.179	0.074	0.174	2.426	0.016**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.231	0.088	0.227	2.617	0.010**
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.380	0.076	0.393	5.008	0.000**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.127	0.084	0.127	1.511	0.133
ค่าคงที่	0.385	0.223		1.726	0.086
$R = 0.833, R^2 = 0.694, SE_{est} = 0.394, \text{Adjusted } R^2 = 0.686, a = 2.038$					

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุ้น ทางปัญญา (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.833 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.694 หมายความว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ได้ร้อยละ 69.40 มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.810 หรือ ร้อยละ 81.10 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ 0.686 หรือร้อยละ 68.60 แสดงว่าการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปคณิติบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.385 + 0.380 (X_3) + 0.231 (X_2) + 0.179 (X_1)$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.174 (X_1) + 0.227 (X_2) + 0.393 (X_3)$$

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	การจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.040	0.080	0.042	0.499	0.618
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.008	0.096	-0.009	-0.088	0.930
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.386	0.082	0.429	4.687	0.000**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.338	0.091	0.362	3.702	0.000**
ค่าคงที่	1.166	0.243		4.807	0.000
$R = 0.764, R^2 = 0.584, SE_{est} = 0.428, \text{Adjusted } R^2 = 0.572, a = 1.957$					

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.764 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.584 หมายความว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2) ได้ร้อยละ 58.40 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.572 หรือ ร้อยละ 57.20 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ 0.428 หรือร้อยละ 42.80 แสดงว่า การกระตุ้น

ทางปัญญา (X_3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนวคิด ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.166 + 0.386 (X_3) + 0.338 (X_4)$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ (Y_2) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนวมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.429 (X_3) + 0.362 (X_4)$$

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.065	0.065	0.068	0.996	0.321
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.108	0.078	0.113	1.378	0.170
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.307	0.067	0.340	4.560	0.000**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.384	0.075	0.410	5.150	0.000**
ค่าคงที่	0.650	0.198		3.277	0.001
$R = 0.851, R^2 = 0.725, SE_{est} = 0.350, \text{Adjusted } R^2 = 0.717, a = 1.967$					

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการ 4.18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.851 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.725 หมายความว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์

การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3) ได้ร้อยละ 72.50 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.717 หรือ ร้อยละ 71.70 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ 0.350 หรือร้อยละ 35.00 แสดงว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนวตั้งนี้

$$\hat{Y} = 0.650 + 0.384 (X_4) + 0.307 (X_3)$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_3) ของ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนว มาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.340 (X_3) + 0.410 (X_4)$$

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	การนิเทศการศึกษา (Y_4)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.231	0.239	0.245	2.922	0.004**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.150	0.079	0.161	1.590	0.114
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.121	0.095	0.137	1.494	0.137
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.281	0.081	0.305	3.120	0.002**
	0.978	0.090		4.090	0.000
$R = 0.763, R^2 = 0.583, SE_{est} = 0.422, Adjusted R^2 = 0.572, a = 1.791$					

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.763 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.583 หมายความว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) ได้ร้อยละ 76.30 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.572 หรือ ร้อยละ 57.20 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ 0.422 หรือร้อยละ 42.20 แสดงว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครื่อข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนวโน้ม ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.978 + 0.281 (X_4) + 0.231 (X_1)$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครื่อข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนวโน้ม มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.245 (X_1) + 0.305 (X_4)$$

ตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบโดยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครื่อข่ายที่ 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.189	0.078	0.197	2.409	0.017**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.121	0.094	-0.127	-1.290	0.199
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.529	0.081	0.584	6.543	0.000**

ตาราง 4.20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y ₅)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.163	0.090	0.174	1.826	0.070
ค่าคงที่	1.194	0.238		5.019	0.000
$R = 0.777, R^2 = 0.604, SE_{est} = 0.420, \text{Adjusted } R^2 = 0.594, a = 2.027$					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y₅) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุนทางปัญญา (X₃) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.777 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.604 หมายความว่า การกระตุนทางปัญญา (X₃) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y₅) ได้ร้อยละ 77.70 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.594 หรือ ร้อยละ 59.40 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ 0.420 หรือร้อยละ 42.00 แสดงว่า การกระตุนทางปัญญา (X₃) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y₅) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายสี่ส่วนเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครื่องข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.194 + 0.529 (X_3) + 0.189 (X_1)$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y₅) ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องข่ายสี่ส่วนเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครื่องข่ายที่ 5 ในรูปแบบแนน มาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.197 (X_1) + 0.584 (X_3)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ และเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 จำนวน 152 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซ์ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.832 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.857 และ 2) ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5” มีข้อสรุปดังต่อไปนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมือทิพloyer ที่มีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการมือทิพloyer ที่มีอุดมการณ์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีเหวพริน ความเฉลี่ยวลาด มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่วนผู้บริหารปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีของครู ต่อการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้น ในองค์การ ส่วนผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนา ผู้เรียนตามสถานการณ์ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วัตกรรมหรือวิธีการที่หลากหลายแก้ไขปัญหาด้วยตนเองทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเป็น อันดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครู พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ตามที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเป็น อันดับต่ำสุด

5.1.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับต่ำสุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.2.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารส่งเสริมการจัดหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างระบบ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสาธารณะเรียนรู้ หมายความกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครุภาระจัดทำ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ที่สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภัตผลและ ประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นระยะ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภาระจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความสนใจของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.2.3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ ครุภาระรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครุภาระจัดการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่ เสมอส่วนผู้บริหารส่งเสริมใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.2.4 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารวางแผนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้ครุภาระจากการนิเทศ การเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.2.5 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภาระมีการวิจัยและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ รองลงมาคือ ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้และการให้บริการ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ศื้อ บริการและความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษา ส่วนผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ศื้อ บริการและความช่วยเหลืออื่นๆ ให้ทางการศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

5.1.3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวมอย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณเท่ากับ 0.903 ค่าประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.815 สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 81.50 มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.810 หรือร้อยละ 81.10 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.248 หรือร้อยละ 28.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณเท่ากับ 0.833 ค่าประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.694 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้ร้อยละ 69.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ 0.764 ค่าประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.584 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 58.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ เท่ากับ 0.851 ค่าประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.725 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสมันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.763 ค่าประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.583 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการนิเทศการศึกษา ได้ร้อยละ 76.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุนทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสมันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.777 ค่าประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.604 สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 77.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัย พบร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุนทางปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิชڑา แสงโยธิ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุนทางปัญญา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐมนตรี แดงสีดา (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระ域ของ เขต 1 พบร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระ域ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุนทางปัญญา

ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมถึงมีประสบการณ์การทำงานที่ดี ซึ่งทำให้ผู้บริหารเข้าใจบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้ร่วมงาน หรือทิศทางในการบริหาร จัดการ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล สามารถมอบหมายให้ครุฑุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครุฑได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครุษีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ และปรับตัวให้ทันต่อ เหตุการณ์ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5.2.2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขาดา อักษรกริช (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทศานันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขับぐมิ เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศ การศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษค่อนข้างมาก โดยมีการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีการส่งเสริมให้ครุบุคลากรจัดทำวิจัยและการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ครุจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับพัฒนาการ สาระการเรียนรู้ และเหมาะสมกับต้องการจำเป็นของนักเรียน แต่ละคน ส่งเสริมให้ครุมีการวัดผลประเมินผล และตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการจัดการเรียนรู้

5.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวมอย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ การกระตุนทางปัญญา การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.903 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.815 สามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 81.50 โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุนทางปัญญาสูงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษา พิเศษสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลสูง ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงจะส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิรัตน์ ดีภัย (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สร้างกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบร. ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรุณี พจนโพธิ (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ คุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงธนได้ สร้างกัดกรุ่นเทพมหานคร พบร. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนได้สร้างกัด กรุ่นเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพาะกายศึกษาในปัจจุบันมี กระบวนการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รู้จักปรับตัวให้ทันต่อ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ประกอบกับงานวิชาการเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร บุคลากรครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 จากการวิจัย พบร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่อมา ดังนั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงควรจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารในสังกัด ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้งก่อนบรรจุแต่งตั้งและขณะดำรงตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารที่ตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนของโลกที่เกิดอย่างต่อเนื่องและบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ครุภูมิปัญญา ให้สอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนตามสถานการณ์ในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 จากการวิจัย พบร่วมกัน ภาระงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่อมา ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงานวิชาการ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบ วิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และบริบท อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้าน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา รวมถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่อมา ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการ การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ความต้องการของนักเรียน และเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงจะทำให้การบริหารงานวิชาการ มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.3 จากการวิจัย พบร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 ในภาพรวมอย่างมีระดับน้อยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 81.50 ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างยิ่ง ซึ่งในการบริหารงานวิชาการผู้บริหาร จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพเหมาะสม

กับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต สามารถใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงาน วิชาการด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด

5.3.4 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุนทางปัญญา ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 มากที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารทั้งก่อนการแต่งตั้งและขณะดำรงตำแหน่งนั้น จำเป็นต้อง ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาให้สามารถกระตุนให้ครุและบุคลากรตระหนักรถึงปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงาน เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และแนวทางใหม่ในแก้ปัญหาในหน่วยงาน และสามารถ แก้ไขปัญหาด้วยตนเองโดยใช้วิธีการหลากหลาย รวมทั้งสามารถส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้ บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั่วประเทศทั้ง 77 แห่ง

5.4.2 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารต่อไป

5.4.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ สุ่มพ่วง. (2558). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะ那ครครืออยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- กฤญา เจตนาจำรงค์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครุฯ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชสีมา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- กิตติพงษ์ กาญจน์สำเริง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- เกรียงไกรยศ พันธ์ไทย. (2552). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- เกล้ารจิกา ตัวลัยเสรี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เกศสุดา วรรตน์สินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- จารวุรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตima วรรตน์ศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิรศักดิ์ สุภารส. (2559). การศึกษาการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะนัครครืออยุธยา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].

- จิราพร ลี้มประเสริฐ. (2559). ผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จีรันันท์ เกิดม่วง. (2558). การศึกษาความล้มเหลวระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาท การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- ชญาดา พันธ์ยิwa (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ].
- ชลิตา พลทรัพย์. (2564). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- ฐิตารีย์ กุลวงศ์คณศ. (2562). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน วิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- ดวงใจ เศวตศิริ. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูใน อำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ดาเรศ ทิมราห์ (2558). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี. [การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- เดชาวัตร แสงพรหมศรี. (2556, มกราคม - มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลใน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. สารานุกรมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1), 161 - 162.
- ธัญญาดา แಡสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- นรรธิดา วงศ์รอด. (2560). การศึกษาความล้มเหลวระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการ ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].

- นารินทร์ เดชเศษท้าน (2557, กันยายน – ธันวาคม) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3. วารสารวิชาการแพร่ภาพสื่อสิ่งพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏแพลินธุ์, 1(3), 90 – 92.
- บุญชุม ศรีสะอด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวิรยาสาสน์.
- ปทิตตา ไฟคำนาม. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลลัพธ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- ปริศนา สำเนียงเจม. (2558). แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารคณบดีครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้. [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ปริยารณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. มีน เขอร์วิส ชัพพลาย.
- พนัชกร พองงาม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนาบุญ”. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- พนารัตน์ ชื่นอรมณ์. (2562, กรกฎาคม - ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 156 -160.
- พิชิต ฤทธิ์จรุญ. (2550). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). เอ้าส์อฟเคอร์มิสท์.
- พิเศษ ปีเนเกตุ. (2559). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารงานวิชาการหลักสูตรครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- พัฒอนันท์ นิ และรุ่งชัดดาว เวหงหาติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชวิถี เขต 2. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ "วัฒนธรรมวิจัย" ครั้งที่ 10.
- พุทธินันท์ วัฒนาพนิจสาร. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยลั่นติ๊กซี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- มยุรฉัตร พูลอนสวัสดิ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูประถมศึกษาในอำเภอต่อเขตดีํย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต].
- รุ่งขัชดาพร เวชะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). นำศิลป์โฆษณา.
- รุ่งนภา จันทร์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ฤทธิรัตน์ ดีภัย. (2563, ตุลาคม - ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี, 20(4), 13-22.
- วรุณ สุขสอน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- วีระยุทธ สายบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมฆราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. [วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ศรัญญา ภูอาบทอง. (2564, กฤกฤษฎาคม - สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 40(4), 104 -107.
- สถาบันพัฒนาครุคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการกระจายอำนาจ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชาย สินธุศิริ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะนังศรีอยุธยา เขต 2. วารสารออนไลน์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510544430_is-bkk7-sec3-0006.pdf

- สัมมา รณินธย. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิมพ์ดี. สำนักคุรุพัฒนา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายท้องถิ่น กำหนดห้องเรียนและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. โรงพิมพ์ขั้นพื้นฐานสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579.
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580).
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาดา อั้กษรกริช. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จังหวัดอ่างทอง. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562, มกราคม - เมษายน). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 30(1), 183 – 192.
- สุวิมล มธุรส. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิทยาลัยสัมชั้นศรีบagan มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(2), 266 -277.
- อนงค์ ไตรวัลย์ และพัชรินทร์พร ภู่อภิสิทธิ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวของผู้ตามและผลการดำเนินงานของผู้ตาม ในยุคไทยแลนด์ 4.0 : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ (ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

- อรุณรัตน์ ภัทร์ดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อรอนงค์ แดงนุ่ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563, ตุลาคม - ธันวาคม). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9 (33), 143 -154.
- อรุณี พจน์โพธิฯ. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการโรงเรียน ในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19 (1), 511 – 512.
- อุรชา เย็นตระกุล. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสอนในสำนักงานเขตภาคพื้นที่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].
- Achua, C. F. & Lussier, R. N. 2010. *Effective Leadership* (4th ed.). Cengage Learning.
- Avolio, B. J., Waldman D. A., & Yammarino, F. J. (1991). Leading in 1990s: The fours I, of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 34, 123.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development*. Consulting Psychologists press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research practice* (6th ed.). McGraw-Hill.

ภาคผนวก

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ก

รายงานผู้เขียนรายในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายงานผู้เชี่ยวชาญ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการ
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด
1.	ผศ. ดร.ชนิดา มิตรานันท์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยครินทร์วิโรฒ
2.	ผศ.ดร.พัชรา เดชโภym	อาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน สมเด็จเจ้าพระยา
3.	นายสุวิทย์ อินตีหวิกุล	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงรายปัญญาณุกูล
4.	นายอานันท์ จำเก้าว	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี
5.	นางสาวสุวรรณा ชุมภูแก้ว	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เขี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ที่ จว.๐๙๒๖๘.๙/ ๑ ๔๙๙

บันทึกไว้ทางเดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๓๗๐๐๐

๒๕๕๗ ต้นาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการฯ ดร.ชนิดา มิตรานันท์

สังกัดสำนักห้องเรียน ๑. เหตุวิจัยมีที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบทดสอบตามที่ระบุ

ด้วย นายวรรณกุล วรรณกุล บัคศึกษาชั้นปีที่ ๕ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ศ.ดร.อัจฉรา นิยมกุล

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เชื่อถืองดงาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มามีแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายวรรณกุล วรรณกุล และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้อำนวยการฯ ดร.ชนิดา มิตรานันท์ พันธุ์สุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๑๐๐๘๘



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ ว ๕๗๙

บันทึกวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ. พะยนทร์ห้วยอุบลฯ จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรับเข็มเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชะโภรณ์

สังกัดส่วนด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรรรณนุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อกิจกรรมวิชาการของทุนยกระดับศึกษาเพิ่มเติบโตอย่างยั่งยืน” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.พัชรา อัชชอร้า นิยมนา

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงได้ขอรับเข็มเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเข็มเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายวรรรณนุ วรรณกิจ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชะโภรณ์ พานสุวรรณ)

คณบดีบันทึกวิทยาลัย

บันทึกวิทยาลัย

โทร./ไลน์สโตร์ ๐-๓๔๗๒-๙๐๘๘



ที่ อว.๐๖๒๔.๙/ ๒ ๕๗๙

บันทึกวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๗๐๐๐

๒๕๘๘ ต้นรวม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นายสุวิทย์ อินติเวกุล

สังคมศึกษาฯ ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายนรรณอนุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย สังเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๔” ภายใต้การคุ้มครองอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ดร.อัจฉรา นิยมนาวา

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่จะนำเสนอสั่งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหัวเรื่องทั้งหมดที่แสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ครุ่องคือมีคุณภาพดีและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมรวมทั้งมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บันทึกวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านที่รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายนรรณอนุ วรรณกิจ และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พันสุวรรณ)

คณบดีบันทึกวิทยานิพนธ์

บันทึกวิทยานิพนธ์

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๐-๒๑๔๓



ที่ อว.๑๖๔๐๙๘/๒ ๕๙๙

บันทึกวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ. พระนพวงศ์อยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕. รัฐวิสาหกิจ

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เข้าข่ายในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นาวาอากาศนท จ่าแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบทดสอบความเห็นของผู้เข้าข่าย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายวรวรรณ วรรณกิจ นักศึกษาชั้นปีชั้นสุดท้าย หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ดร.ดร.อัจฉรา นิยมนาภา

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงโปรดขอรับเชิญท่านเป็นผู้เข้าข่าย คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการที่บริหารรวมเชื่อมูลพัฒนาที่แสดงความตัดต่อตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อมำเพလที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เข้าข่ายดังเช่นเดียวกับมีในงานทำวิทยานิพนธ์ของ นายวรวรรณ วรรณกิจ และขอขอบคุณมาก ณ โอกาสนี้

แบบทดสอบความนับถือ

(ผู้ที่มีความตระหนักรู้ ดร.อัจฉรา นิยมนาภา)

ลงนามด้วยบันทึกวิทยาลัย

บันทึกวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๗๗-๒๐๘๘



ที่ กว.ดง.๔๙/๒๕๒๘

บันทึกวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อ. พาณิชย์อุปถัมภ์ ช.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชิญจากในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวสุวรรณ ขุมกุ้งแก้ว

สังที่ส่งมาด้วย อ. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชิญจาก จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายวรรรณธุ วรรณกิจ นักศึกษาคณะดังปีญญาโนท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย ส่งเสริมประเพณีวิชาการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ดร. อัจฉรา มิยามาก

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเดียวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชิญจากเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมกับหนังสือเชิญ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีและมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชิญจากตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายวรรรณธุ วรรณกิจ และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา พันสุวรรณ)

ท่านบดีบันทึกวิทยาลัย

บันทึกวิทยาลัย

โทร.โทรศัพท์ ๐-๓๖๗๗๔๒๔๒

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการวิเคราะห์แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5

คำชี้แจง

การพิจารณาให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแนใจในข้อความนั้นว่ามีความตรงตามเนื้อหา
- 0 หมายถึง เมื่อยังไม่แนใจในข้อความนั้นว่ามีความตรงตามเนื้อหา
- 1 หมายถึง เมื่อแนใจในข้อความนั้นว่าไม่มีความตรงตามเนื้อหา

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ต้นที่ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ΣR		แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N		แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- เกณฑ์พิจารณา 1) ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้
 2) ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องปรับปรุงยังให้ได้

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าตาม การวิจัยข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
2	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
3	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
4	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้
5	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5**

คำตาม การวิจัยข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เขียนราย					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5

คำถาม การวิจัยข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เขียนราย					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้

10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

คำตาม การวิจัยข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เขียนราย					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
ด้านการนิเทศการศึกษา							
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา							
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช่ได้

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

U



ที่ ขว. ๐๖๒๙.๙ /๑๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอุตรดิษฐ์

ถนนนเรศรีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอุตรดิษฐ์

จังหวัดพระนครศรีอุตรดิษฐ์ ๑๓๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายวรรณธนุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอุตรดิษฐ์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.อัจฉรา นิยมaga ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พันสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๔๓๒-๒๐๘๗



บันทึกวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
แบบปรีดิพนวยก์ ตัวบล Burke
วันที่..... ๒๐ ๒๐ ๖๖ ๑๔.๑๕.๗๙

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /๒๓๒

บันทึกวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
แผนกวิศวกรรมศาสตร์ ตำบล Burke
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาศิริเนตร ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้วย นายวรรณดุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่อข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร. ดร. อัจฉรา มีymaka ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการทำคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ บันทึกวิทยานิพนธ์ จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ

- ทราบ

- ผู้อำนวยการ

นางสาว ฯ กานต์ ใจกลาง ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม.....

ลงนาม
๒๐ ๖๖

ขอแสดงความนับถือ

- ทราบ
- พิจารณา/สั่งการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ) ๑๔.๑๕.๗๙

คอมบดีบันทึกวิทยานิพนธ์

บันทึกวิทยานิพนธ์

โทร/โทรสาร. ๐-๓๔๓๒-๒๐๘๓

(นางสาวกัญชลี ใจกลาง เทียนทอง)

รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒๐ ๖๖

ลงนาม

๑๔.๑๕.๗๙

๒๓.๑.๖๖

(นายอาสาสุวรรณ ชัยภูมิ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ๑๔.๑๕.๗๙



ที่ อว. ๑๖๒๕๙.๙ /๑๓๒

ดูแลเอกสารที่เก็บไว้ในห้อง
เลขที่บันทึก..... ๐๙๘
วันที่..... ๑๕.๑๒.๖๔
เวลา..... ๐๘.๓๐ น.

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนนเรศร์พิพัฒมงคล ตำบลปะทะชุมชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๗๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขออนุญาตใช้ในงานที่วิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ/ศูนย์การศึกษาพิทักษ์ เอกภากษาฯ ๓ ส้านครป่าสัก

ด้วย นายวรรณชัย วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรคุณศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายสี่ท้อง ๕" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศิริ รศ.ดร.อัจฉรา นิยมนาภา ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อค้นคว้าในการพัฒนาภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการที่วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงกราบขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความลับสูตรนี้ในการทำวิทยานิพนธ์ครับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาส

ลงชื่อไว้ดังนี้
 ๑. อาจารย์
 ๒. พิจารณา
 ๓. หนังสือเดินทาง
 ๔. บัตรประชาชน
 ๕. หนังสืออื่นๆ
ลงชื่อ: _____

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิทักษ์ เอกภากษาฯ ๓

 ๑. โปรดทราบ ๒. ผู้เสนอตามเดือน ๓. ผู้เสนอต่อหน้าที่หน้าที่หน้าที่หน้าที่หน้าที่

ลงชื่อ: _____

(ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิทักษ์ เอกภากษาฯ พามสุวรรณ)

ลงนามบันทึกวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/ไลน์: ๐-๙๘๗๙๔-๗๐๐๘

(นายพิเชฐ พิจิตร์) ผู้อธิการ
สถาบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ๑ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

๑. ทราบ ๒. ดำเนินการตามแผนฯ
 ๓. มอบ ชื่อ_____ ใบอนุญาตฯ ๒๐๒๕ จำนวน _____

นางสาววรรกาญญา ธรรมศิริ อาจารย์ ประจำสาขาวิชา _____
ลงชื่อ: _____

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิทักษ์ เอกภากษาฯ ๓ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการ
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ในแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครุ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5

3. แบบสอบถามชนวนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการ

คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประโยชน์ และคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ขอให้ท่านส่งแบบสอบถามที่ท่านได้ตอบเป็นที่เรียบร้อยแล้วกลับคืนมายังผู้ศึกษาโดยบรรจุในซองที่ส่งมาพร้อมเอกสารชุดนี้ ภายในวัน ศุกร์ที่ ที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 จัดเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวรรณธุ์ วรรณกิจ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามสภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 30 - 39 ปี |
| <input type="checkbox"/> 40 - 49 ปี | <input type="checkbox"/> 50 - 60 ปี |

3. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
- รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
- ครุ

5. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11-15 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5 โดยมีระดับ ความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1.	ผู้บริหารปฏิบัตินให้ครุนับถือเชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจ					
2.	ผู้บริหารปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความถูกต้อง					
3.	ผู้บริหารมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด มุ่งมั่นในการปฏิบัติตาม เพื่อให้งานสำเร็จ					
4.	ผู้บริหารปฏิบัติตามต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม					
5.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทขององค์กรและกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาอย่างชัดเจน					
6.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้กับผู้ปฏิบัติตาม ได้เข้าใจอย่างชัดเจน					
7.	ผู้บริหารวางแผนการปฏิบัติตามให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด					
8.	ผู้บริหารมีความรู้และค้นหาแนวทางใหม่ ในการพัฒนาการ ปฏิบัติตามของบุคลากรในยุคของการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
9.	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
10.	ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เชื่อมั่นในตนเอง เป็น แบบอย่างแก่บุคลากร					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ					
12.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
13.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนตามสถานการณ์ในปัจจุบัน					
14.	ผู้บริหารกระตือรือร้นในการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
15.	ผู้บริหารทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
16.	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีของครูต่อการพัฒนาผู้เรียน					
17.	ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร					
18.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง					
19.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจ					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
20.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในยุคของการเปลี่ยนแปลง					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วัตกรรมหรือวิธีการที่หลากหลายมาแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
23.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
24.	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความต้นที่					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
26.	ผู้บริหารมีความเข้าใจ ยอมรับ และตอบสนองต่อความแตกต่างของบุคคลอย่างเหมาะสม					
27.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
28.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 5

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นอย่างดี					
2.	ผู้บริหารสามารถจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างระบบ					
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดสาระการเรียนรู้เหมาะสมกับบริบทที่ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้มีการจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังใช้หลักสูตร					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินผลการใช้หลักสูตรไปพัฒนา หลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น					
9.	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการจัดการด้านการเรียนรู้						
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาความสามารถทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความสามารถในการเรียน					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินระดับความสามารถพื้นฐาน และ ความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน					
12.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะ บุคคล (IEP) และแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ที่สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล					
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอน เฉพาะบุคคล (IIP) หรือแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP) ด้วยรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นระยะ					
15.	ผู้บริหารจัดครุภัณฑ์สอนเข้าห้องเรียนสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความสามารถ ใจและวิชาชีพของครูแต่ละคน					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้						
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถด้านการวัดผล ประเมินผล และตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครัวดผล ประเมินผล และตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) หรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) ให้เป็นปัจจุบัน					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุนำผลการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนมาใช้ในพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมใช้เครื่องมือที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน					
20.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการรวมผลการจัดการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
21.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการรายงานผลการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด					
ด้านการนิเทศการศึกษา						
22.	ผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน					
23.	ผู้บริหารวางแผนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
24.	ผู้บริหารนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนด					
25.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครุนำผลจากการนิเทศการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
26.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้และการให้บริการ เทคโนโลยีสื่ออำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความทายเหลืออื่นใดทางการศึกษา					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่ สอดคล้องและเหมาะสมการความต้องการจำเป็นของผู้เรียน					
28.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง และเหมาะสมการความต้องการจำเป็นของผู้เรียน					
29.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภุคلامีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้					
30.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุภุคلامีการวิจัยและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบริหารงาน วิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /๖๔

บัญชีติวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอุตรดิษ
ถนนปรีดีพันมยองฯ ตำบลประดู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอุตรดิษ
จังหวัดพระนครศรีอุตรดิษ ๑๓๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ

ด้วย นายวรรณธุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอุตรดิษ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕” ภายใต้การควบคุม ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รศ.ดร.อัจฉรา นิยมภา ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บ ข้อมูลจากท่านและครุที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัญชีติวิทยาลัย จึงไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ ทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ.)

คณบดีบัญชีติวิทยาลัย

บัญชีติวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

พ.ร.บ. จัดตั้งสถาบันฯ



สถาบันวิจัยภาษาไทย
จัดตั้งโดย ๒๕๖๗

บัญชีวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
เป็นสถาบันอุดมศึกษา สำนักປancery
สำนักหอประดิษฐ์อยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๗๗๐๐

๔ ที่มาพัทฯ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการที่ปรับรวมข้อมูลเพื่อการทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัย วิทยาเขตสุพรรณบุรี

ด้วย นายวรรณเดช วรรษกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้เข้ารับการนิพนธ์ เรื่อง “ภาระผู้สอนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่วนภูมิภาคสิทธิ์การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕” ภายใต้การคุณคุณ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.ดร.สังฆรา มีหมายเหตุ ในการนี้นักที่ปรึกษาจะเป็นผู้ขอถึง ข้อมูลจากผ่านและครุพัตย์อยู่ในโรงเรียนที่ท่านนั้นติดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทั่วทั้งมหาวิทยาลัย นักศึกษาสังกัด จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหวานเสนอญวนในการทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ครั้นนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างที่ว่าจะได้รับความอนุญาตจากท่าน
และขอบอกพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้เขียน ผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ

- ผู้อำนวยการฯ
- ผู้อำนวยการศูนย์ฯ
- ผู้อำนวยการศูนย์ฯ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ดร.อัมราต พันธุรัตน์)

ลงนามบัญชีวิทยาลัยฯ

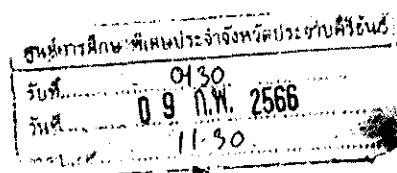
๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

บัญชีวิทยาลัย

ไทย/ไทยแล้ว อ.๓๕๗๒๖-๒๐๐๘

บัญชีวิทยาลัยฯ

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ดร.อัมราต พันธุรัตน์)



ที่ อว. ๐๖๒๙๙/๖๖

บันทึกวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำท่านที่ก้าวต่อไป

ด้วย นายวรรณธรรม วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เหรียญชัยที่ ๕” ภายใต้การควบคุม ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.อัจฉรา นิยมภา ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บ ข้อมูลจากท่านและครุภัณฑ์อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บันทึกวิทยาลัย จึงไกรขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ ทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอบขอพardon ณ โอกาสนี้

๑. ๐๖๒๙๙/๖๖
 แบบประเมิน
 แบบตรวจสอบ
 แบบประเมินและตรวจสอบ
 แบบประเมินและตรวจสอบ
 แบบประเมินและตรวจสอบ
 แบบประเมินและตรวจสอบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้เขียนทดสอบอาจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบันทึกวิทยาลัย

๐๙ ก.พ. ๒๕๖๖

บันทึกวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๖๐๘๓

(นางสาวรุจนา วชิรณะ)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๐๙ ก.พ. ๒๕๖๖

१ जन्मानुषी
२ विद्या-विद्या
३ जहानविद्या
४ ब्रह्मविद्या
५ शंख



266 108.054
13 NW 66
1A.413

ពីរបៀវត្សវិវាទនានា
រាយវាណការណាត់រាយអីរាយទេសគ្រប់ខ្លួនឱ្យឈាម
បានក្នុងវិធីរាយរៀងចំ ដោយព្រមទាំង
ការការពារនៃអគ្គិភ័យឯុទ្ធយា
ជូនវិធីរាយទេសគ្រប់ខ្លួនឱ្យឈាម ៣០០០

សំណង់ទីនាម

เจ้าของรายได้จะนำไปใช้เพื่อจ่ายเงินเดือนพนักงานที่อยู่ในบัญชีเพื่อการดำเนินงาน

ເລີດນາ ຜູ້ອຳນວຍການສົງຄ້າການສຶກສາພື້ນເຂດ ເປົ້າຕົ້ນໄຫວ້ການມູນເຖິງ

จึงเรียนมาเพื่อไปประพิจารณาอยุคราษท์ หวังเป็นอนย่างขึ้งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
พระองค์แห่งประเทศไทยฯ ณ โอกาสหนึ่ง

၁၃၂၆ နိုဝင်ဘာ ၁၉၄၃

ପ୍ରକାଶକ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କଣ

ຄະນະ ພິເສດຖານາ

Concurrent synthesis

150 N.R.

Jus Sustans - www.jus-sustans.de

ขอแสดงความยินดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศิริวดี พานสวัสดิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

14

พิจารณาไม่ควรเมิน
— หมายเหตุ

Digitized by srujanika@gmail.com

WILSON'S BIRDS OF AMERICA



ପ୍ରକାଶକ /ବଦୁ

กู้เงินรายเดือน จำนวน ๔๑๘๒๐๓๙๙
จำนวน..... ๒๒๖๙
วัน..... ๖๐๗.๙๙
ที่กู้..... ๐๘ ๐๐ ๙๙
๑๗๘๑

บัญชีติดวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนगค์วิจัย
ถนนบริพัทรณ์เมืองค่า ตำบลปะระดุงชัย
อำเภอพระนังค์วิจัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒๗๐๐๐

๕ ถุนภาคันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิพนธ์

เงิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำท้องที่

ด้วย นายวารุณหุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาไทย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษา พิเศษเชียงรายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เชียงรายที่ ๕” ภายใต้การควบคุม ของอาจารย์ที่ปรึกษาพิทยาบัณฑิต คือ ดร.ดร.ชัชกรา นิยมภา กในการนี้นักศึกษาจึงเป็นต้องขอเก็บ ข้อมูลจากท่านและครุที่อยู่ในโรงเรียนที่ทำน้ำเสียงดี เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บันทึกวิทยานิพนธ์ จึง引起ความอุบւราห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการ ทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ด้วย

เชิงเรียนมาเพื่อโปรดศึกษาอย่างเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
แม่ของอนพงศ์คณ์ฯ โภกสนน*

๒. คุณต้องการให้เราดำเนินการใดๆ กับข้อมูลของคุณ

กลุ่มบริหารวิชาการ

กลุ่มบริหารทั่วไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ

หมายเหตุ : ไม่สามารถดาวน์โหลด google forms.

ข้อมูลของรายงานนี้เป็นลิขสิทธิ์

(ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ดร.อภิชาติ หวานสุวรรณ)

คณิตบัญฑิตรหัสสัน - ๑๔๗

• អាសយដ្ឋានការទីរាជរាយនៃខេត្តកណ្តាល

บัญชีรายรับ-จ่าย

ໄທ/ທາງວາ ០-ទំនើល-លក្ខណៈ

288

• 107

ANSWER



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๖๙๐/๐๖๓

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม
อำเภอเมืองพวฯ จังหวัดสมุทรสงคราม ๗๕๑๑๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายวรรณธุ วรรณกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์
การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ ๕” ภายใต้การ
ควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รศ.ดร.อัจฉรา นิยมภา นั้น

ในการนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม ขอส่งข้อมูลแบบสอบถาม
เพื่อการทำวิจัย รายละเอียดดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

๐. วนิดา วงศ์สารภี

(นางสาวอมรรัตน์ วงศ์สารภี)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม

กลุ่มบริหารวิชาการ

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๓๔๗๕-๓๐๒๗

e-mail address: psecskm@hotmail.com

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นายวรรณธน วรรษกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	17 ธันวาคม 2532
สถานที่เกิด	อำเภอละหารทราย จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	85 หมู่ 4 ตำบลทับตีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านหนองม่วง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหนองแวงวิทยา จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2557 – 2559	พนักงานราชการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ.2559 – 2561	ครู อันดับ ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ.2561 – ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ. 1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี

Graduate School ARU.