

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2\*

THE RELATIONSHIP BETWEEN OF TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ACADEMIC  
ADMINSTRATION UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

ศุภชัย เชิงเอี่ยม<sup>1</sup>, เยาวเรศ ภักดีจิตร<sup>2</sup> และ ทินกร ชอัมพงษ์<sup>3</sup>

Supachai Choeng-aim<sup>1</sup>, Yaowares Pakdeejit<sup>2</sup> and Thinnakorn Cha-umpong<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>1-3</sup>Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: krutim231035@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 310 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครจซี่เมอร์แกน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย

---

\* Received 21 June 2024; Revised 23 July 2024; Accepted 24 August 2024



ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.25) 2) ระดับการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.21) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ

## Abstract

The purpose of this research were 1) to study of level the transformation leadership of administrators, 2) to study of level of academic administration, and 3) to study the relationship between the transformation leadership of administrators and academic administration according to teacher's opinion. The sample used in this research were 310 people by using the Krejcie and Morgan that obtained cluster random sampling method. The instruments of this research were the questionnaire on the transformational leadership administrators with the reliability at 0.95 and the questionnaire academic administration with the reliability at 0.93. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: The level of transformational leadership in overall was at the high level ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.25). The level of the academic administration within overall was at the high level ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.21). 3) The relationship between the transformational leadership and the academic administration within for positive relationship in overall was the a high level with statistically significance at the .01 level.

**Keywords:** Transformational Leadership, Academic Administration

## บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทย และการพัฒนาการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ใน สังคมไทยในอนาคตได้อย่างมีความสุข ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการสร้าง ความเจริญงอกงามให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็น เรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย และการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุล มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (Bass & Avolio, 1994: 3)

การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาที่ได้รับการยกย่องชมเชยมักขึ้นอยู่กับ การประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ แนวทางการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินพัฒนาในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล



ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นับได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดีอีกด้วย (ชลนที กาศมณี, 2563: 14)

จากการรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จากสรุปผลการประเมินตนเอง ทำให้ทราบถึงผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสอง พบว่า ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีระดับคุณภาพแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้มีทั้งผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง รวมถึงผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 ต่ำกว่าระดับภาคและระดับประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการการศึกษาให้แก่ผู้เรียนยังมีข้อที่ต้องได้รับการปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. 2566ก: 26)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ ให้มีคุณภาพมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ทั้งหมด 145 โรงเรียน จำนวน 1599 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2566ข: 9)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 50 ข้อ และไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านภาษาและด้านวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความสอดคล้อง IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และกำหนดเนื้อหาด้านการ



บริหารวิชาการ จำนวน 72 ข้อ และไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านภาษาและด้านวิจัย มีค่าความสอดคล้อง IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครู

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโดยผ่านช่องทางไปรษณีย์ไทยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหาร ในระหว่างวันที่ 18 – 28 มีนาคม 2567

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับครบทั้ง 310 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดำเนินการโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต 2

## ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.25) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึง การเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	อันดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.31	มาก	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	0.29	มาก	5
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.11	0.28	มาก	6
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.27	มาก	2
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.19	0.28	มาก	4
6	ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.28	0.27	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.25	0.25	มาก	

2. ระดับการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.21) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการ นิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารวิชาการ โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร วิชาการ	อันดับ
1	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.32	0.27	มาก	3
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.36	0.31	มาก	1
3	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	4.13	0.28	มาก	7
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.09	0.28	มาก	8
5	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.03	0.33	มาก	9
6	การนิเทศการศึกษา	4.21	0.26	มาก	6
7	การแนะแนว	4.25	0.25	มาก	5
8	พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.35	0.31	มาก	2
9	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	4.28	0.26	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.22</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.94$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $r_{xy} = 0.86$ ) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ( $r_{xy} = .084$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $r_{xy} = 0.82$ ) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $r_{xy} = 0.81$ ) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $r_{xy} = 0.69$ )

## อภิปรายผล

1.ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีอุดมการณ์ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ประพฤติตนให้เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาและไว้วางใจ แสดงความมั่นใจและสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างมีศีลธรรม และจริยธรรมสามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจการทำงานด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าให้ผู้ร่วมงาน มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีการแสดงถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่กระตุ้นจูงใจ ผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และหลากหลาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เติมตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาตอนะห์ นิและ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหามากระตุ้นให้บุคลากรเกิดการใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถในการทำงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ



1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาทยา อิมมาก (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน สร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และยังสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อีกทั้งช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน จึงสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปการสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามที่พึงประสงค์

1.6 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี เพราะเป็นทักษะที่จำเป็น จึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อันเนื่องมาจากระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของ สถานศึกษาและชุมชน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและ ชุมชนในท้องถิ่น และมีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา โดยได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ กนกกร อินฤดา (2559) พบว่า สถานศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร สภาพปัญหาการใช้ หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของชุมชน

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตาม บริบทของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการวัดประเมินผลที่ หลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ สว่าง สาลี (2559) พบว่า สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและแนวทางใน การปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดระบบสารสนเทศ งานทะเบียนด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง และการตรวจสอบ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐาน มีการ รายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาทยา อิมมาก (2560) พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล ให้เป็นมาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดผลประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความ รู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนในชั้น



เรียน มีการกำหนดแนวทางการใช้การวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) พบว่า สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน จัดให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยมีการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งยังมีจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบตามกระบวนการและต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้นำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการนิเทศการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัส ทวีกัน (2561) พบว่า สถานศึกษามีการประชุมร่วมกัน วางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศ จัดทำเครื่องมือการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเป็นเชิงระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานโดยถึงหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.7 ด้านการแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการจัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานแนะแนวและ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมความเข้าใจกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565) พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีการจัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไว้ชัดเจน

2.8 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟาตอนะห์ นิและ (2561) พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน อีกทั้งยังมีการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.9 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนการและกำหนดนโยบายการจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ร่วมกันของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และยังมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลัย แสงสว่าง (2565) พบว่าสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีร่วมกัน มีการจัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจ



เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นผู้มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะในด้านความจำเป็นหรือความต้องการ อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม มอบหมายงานเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาที่ดี ส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบตามกระบวนการและต่อเนื่องเชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีความสัมพันธ์กันสูง

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

2. การบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้าน

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ใช้เป็นข้อมูลในการวางกำหนดนโยบาย และแผน เพื่อพัฒนา ครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปสังเคราะห์ พัฒนาปรับปรุง แก้ไขต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทพรทิพกราฟฟิคจำกัด.
- กนกกร อินกุกณา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิตสาขา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลนที กาศมณี. (2563). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากรณีศึกษา โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.



นาดยา อิ่มมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พาดอนะห์ นิและ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

มาลัย แสงสว่าง. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สกาเวเดือน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. . ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



สุวรรณา สว่างสาลี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. ใน งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. (2566ข). รายงานผลการประเมินตนเองประจำปี 2565. เรียกใช้เมื่อ 9 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.nsw2.go.th>

Bass and Avolio. (1994). Transformational leadership development. Palo Alto California; Consulting Psychologists.