

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOL UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATION

SERVICE AREA OFFICE 1



KODCHAPRON AINTHANU

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ของ กชพร อินธนู

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. วรณนากร พรประเสริฐ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กชพร อินธนู, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. วรณกร พรประเสริฐ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 286 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) และขั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOL UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Kodchapron Ainthanu, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Dr. Wannakorn Phomprasert

Keywords: Internal quality assurance, Transformational leadership

ABSTRACT

The research aimed to 1) study school administrators' transformational leadership 2) study schools' internal quality assurance and 3) study the relationship between school administrators' transformational leadership and schools' internal quality assurance under Phayao primary education service area office 1. The samples were sampled from population by using determining sample of Taro Yamane (1973) and multi-stage sampling. The samples consisted of 286 school administrators and government teachers who had taught in the basic education school under Phayao primary education service area office 1. The research instrument applied for data collection was a rating scale questionnaire which consists of transformational leadership (x) and internal quality assurance questions (y) (IOC = .67–1.00, $\alpha_x = .95$, $\alpha_y = .98$). The data was analyzed for Percentage, Mean, and Standard deviation. The statistical hypothesis testing was Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings of the study were as follows 1) the school administrators' transformational leadership level were overall at a high level. Considering each aspect ordered from the highest to the least, they were Idealized Influence Leadership, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation and Inspiration Motivation respectively. 2) The schools' internal quality assurance were overall at a high level. Considering each aspect, the highest level was procedure for writing self-assessment report (SAR) of schools. And the least level was procedure of evaluation and quality inspection of internal quality of schools. 3) The relationship between school administrators' transformational leadership and schools' internal quality assurance was positively related at the .01 level of significant ($r_{xy} = .55$).

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร. วรณภา
กร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัย
การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางนัยนา ยะตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้าพระแล สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 นางวันวิสาข์ วงชุมทองศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และ
แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถาม และจัดเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว ครูอาจารย์ ที่ให้กำลังใจ อบรมสั่งสอน
ให้คำแนะนำและช่วยเหลือมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบ
ความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

กชพร อินธนู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
กรอบแนวคิด.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	68
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1	85
บทที่ 5 บทสรุป	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผลการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	107
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	108
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	115
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	126

ภาคผนวก จ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 127

ประวัติผู้วิจัย..... 128



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	31
ตาราง 2 แสดงการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling).....	57
ตาราง 3 แสดงการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)	57
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	66
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม	68
ตาราง 6 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	69
ตาราง 7 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	70
ตาราง 8 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	71
ตาราง 9 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ บุคคล	73
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวม ..	74

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา.....	75
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา.....	77
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.....	79
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	80
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	81
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)	82
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงาน การประเมินตนเอง	84
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	85

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	14
ภาพ 2 แสดงรูปการณ์ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยาเขต 1	16
ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	38
ภาพ 4 แสดงกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	45
ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	55



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหลากหลายประเทศทั่วโลกได้ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมากมีความเชื่อที่ว่าการศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ประเทศพัฒนาไปด้วย อีกทั้งโลกในยุคปัจจุบันนี้เป็นโลกยุคไร้พรมแดนเป็นยุคแห่งการแข่งขันที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุคข้อมูลข่าวสารหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกประเทศในโลกจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้ระบุในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 ถึง พ.ศ. 2579 ว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยที่การศึกษาเป็นสิทธิพื้นฐานของคนไทยทุกคนซึ่งรัฐต้องให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะ ลักษณะนักเรียน และสมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ และการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม อันจะส่งผลให้เกิดเสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ที่มุ่งเพื่อเจริญก้าวหน้าและเทียบเคียงกับประเทศอื่นในเวทีโลก ดังนั้น การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มความรู้และคุณสมบัติที่จำเป็นในการอยู่รอดในโลก และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2545) คุณภาพการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของบุคคลซึ่งเกิดจากการจัดการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและคงรักษาไว้ซึ่ง มาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

แต่อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งในการจัดการศึกษาปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัณั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหาร แล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบการปฏิรูปครั้งล่าสุดที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งสภาพการณ์โรคระบาดจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การที่ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ย่อมต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์มากมายในการบริหาร ซึ่งมีทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็น งานในแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล อีกทั้งยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพ มากขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น และจากการวิจัยของเมธาวิ คัมภีรานนท์ (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขต ชลบุรี 2 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียน สังกัดสทวิทยาเขตชลบุรี 2 โดยรวมมีสหสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้นทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นทักษะ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสร้างความเปลี่ยนแปลงและ ทำให้เกิดแรงจูงใจในตัวของบุคลากรในโรงเรียน โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการไปสู่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นผู้ตามให้ไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

เมื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 พบว่า สามารถแบ่งปัญหาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากร พบว่า ผู้บริหารบางคนยังยึดติดกับพฤติกรรมการบริหารหรือวัฒนธรรมการบริหารเดิม

ทำให้ไม่ถนัดในการบริหารแบบกระจายอำนาจ พร้อมทั้งบางคนขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานแบบ 4 ฝ่าย ขาดความสามารถในการวิเคราะห์นโยบาย และการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายใน 2) ด้านผู้เรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักของการสอบระดับชาติบางวิชาต่ำกว่า ร้อยละ 50 อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพภายนอกในด้านผู้เรียน ส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐาน ในมาตรฐานที่ 4 เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มาตรฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมาตรฐานที่ 6 ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในด้านครูส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่ 9 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญปกครองและชุมชน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ 2542 ทำให้การขาดความร่วมมือ ช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่าง ๆ การไม่มีความสามารถในการมาร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนตามบทบาทที่ควรจะเป็น เช่น การร่วมบริหารการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การรักษาผลประโยชน์ของลูกหลานของตน และกรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง รวมทั้งอาจขาดศักยภาพและความพร้อมจึงไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดได้ และ 4) ด้านโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดความพร้อมในการบริหารงานการเงินและบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564)

จะเห็นได้ว่าจากที่กล่าวข้างต้นนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนและการเรียนรู้ร่วมกันทั้งโรงเรียนควบคู่ไปกับระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยทำการศึกษาวเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาการทำงานระบบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มเมืองพะเยา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือ 4 I's ของ Bass and Avolio (1994) คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Leadership) 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)

และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยศึกษาตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่กำหนดในแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา
5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง
7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว และอำเภอแม่ใจ จำนวน 649 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 286 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน

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

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาราชการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา
5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)
7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคณะครู และบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ ผ่านกระบวนการกระตุ้น จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้คณะครู และบุคลากรเกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของงานและขององค์กร โดยที่ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล มีเป้าหมายที่มุ่งให้คณะครู และบุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งมององค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ สู่สิ่งใหม่และดีกว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีการใช้อิทธิพลของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่คณะครูและบุคลากร โดยการตั้งมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน ส่งผลทำให้คณะครูและบุคลากร เสื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือและไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญที่สุดคือคณะครูและบุคลากร มีความเชื่อมั่นผู้บริหารสถานศึกษาว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูและบุคลากร มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามใน

การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการเสริมแรงโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล กระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Team Spirit)

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ อีกทั้งช่วยให้คณะครูและบุคลากรมีความคิดอย่างมีเหตุผล กระตุ้นคณะครูและบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหา (Problem Awareness) สามารถหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking)

1.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความสามารถของคณะครูและบุคลากร โดยศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล เน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรใช้บาร์มี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรภายใน ประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน เพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่กำกับดูแลเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากนั้นวิเคราะห์ กำหนดค่าเป้าหมาย ประกาศเป็นค่าเป้าหมาย และเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกมารับทราบ

2.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นโครงการหรือกิจกรรม ระยะ 3-5 ปี กำหนดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สามารถใช้สอยอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ

ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา จากนั้นเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ และจัดทำปฏิทินเพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

2.4 ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา โดยกำหนดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

2.5 ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี และนำผลการติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินตนเองของสถานศึกษา

2.6 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) หมายถึง การดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ โดยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี พร้อมส่งในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.7 พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาจากการประเมินหรือจากต้นสังกัด มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและจัดการความรู้ผ่านกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เพื่อสามารถเป็นแนวทางในพัฒนาทักษะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ใช้เป็นสารสนเทศและแนวทางการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ซึ่งสามารถนำพาทั้งโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการศึกษา
 - 2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการประกันคุณภาพ
 - 3.2 ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.3 หลักการการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.4 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน
 - 3.5 แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
 - 3.6 มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายใน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ทิศทางการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (2563-2565) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ และมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

พันธกิจ

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

1. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐาน สพท.ที่เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและบริการ
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและบริการ
5. พัฒนาหลักสูตรและระบบประกันคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
6. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
7. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติของผู้เรียน
8. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและระบบบริหารจัดการ
9. พัฒนาระบบบริหารจัดการและบริการให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ
10. ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

1. สพป.พะเยาเขต 1 มีคุณภาพการบริหารจัดการให้ตามมาตรฐาน สพท พ.ศ.2560
2. สพป.พะเยา เขต 1 มีระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและบริการที่มีคุณภาพทันสมัย และรวดเร็ว
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

4. สพป.พะเยา เขต 1 มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและบริการที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับการใช้งาน

5. สถานศึกษามีหลักสูตรและระบบประกันคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

6. ผู้เรียนมีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

7. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติของผู้เรียน

8. สพป.พะเยา เขต 1 และสถานศึกษามีงานวิจัยที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและระบบ บริหารจัดการ

9. สพป.พะเยา เขต 1 และสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการและบริการเป็นที่ ยอมรับของผู้รับบริการ

10. สพป.พะเยา เขต 1 และสถานศึกษา มีภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบ ต่อการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategic Issues)

กลยุทธ์หลักในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม

กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์โครงการการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ระดับขั้นพื้นฐาน

3. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การมีอาชีพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

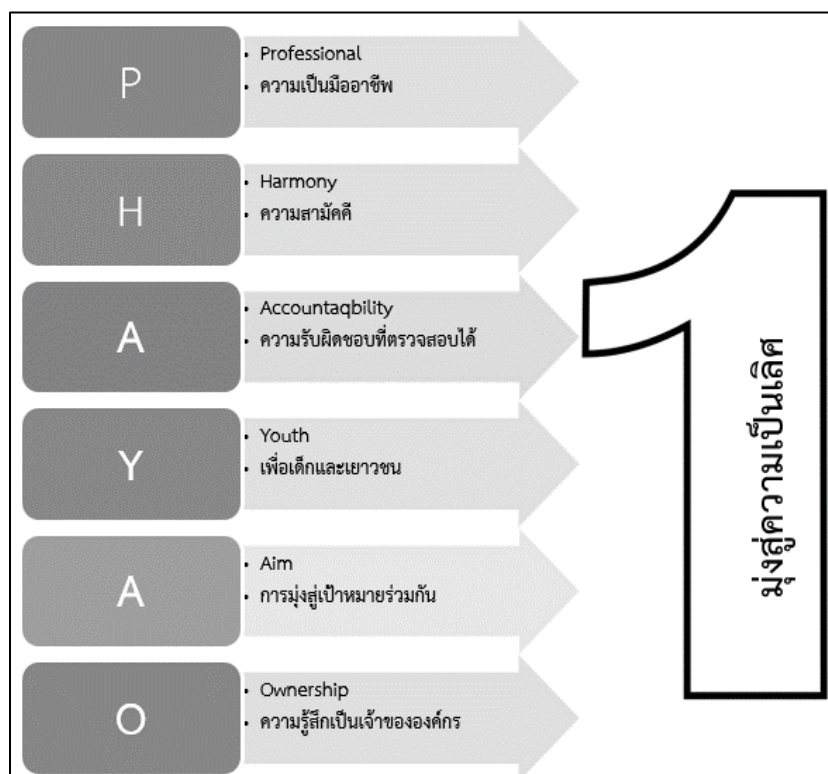
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ค่านิยมองค์กร



ภาพ 1 แสดงค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 "เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง"

โดยได้หลอมรวมกรอบแนวคิด ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกสภาพบริบทของสถานศึกษาในสังกัด มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามปณิธานที่ว่า "สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง" โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้น มีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบ พอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ

และพลเมืองโลกที่ดีมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสรรณะตามหลักสูตร ทักษะในศตวรรษ 21 (3R 8C) และพหุปัญญา มีสุขภาวะที่ดีมีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักถิ่นฐานบ้านเกิด มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยและพลเมืองโลกที่มีทักษะการคิดขั้นสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง และมีกลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายที่ มุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการ พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนา ดังนี้

โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่การปฏิบัติภายใต้แนวคิด "สพป.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง"

1. ดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) เน้นคุณธรรมหลัก ประกอบด้วย 1) มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร 2) มีคุณลักษณะสุจริต ประกอบด้วย มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียงมีจิตสาธารณะ 3) มีสำนึกรักสิ่งแวดล้อม

2. เก่ง (สมรรถนะ) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีสรรณะตามหลักสูตร 3) ทักษะในศตวรรษ 21 (3R 8C) 4) พหุปัญญา

3. มีสุข : กาย - ใจ ประกอบด้วย 1) มีสุขภาวะที่ดี 2) มีพัฒนาการตามวัย 3) มีคุณภาพชีวิตที่ดี 4) มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต 5) รักถิ่นฐานบ้านเกิด

กลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบาย

1. มุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการ
2. พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้
3. พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
4. พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

นโยบายที่ 20 งานประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพะเยาเขต 1

เป้าหมาย

สถานศึกษาใน สพป.พะเยา เขต 1 ร้อยละ 100 มีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดี ขึ้นไป และรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

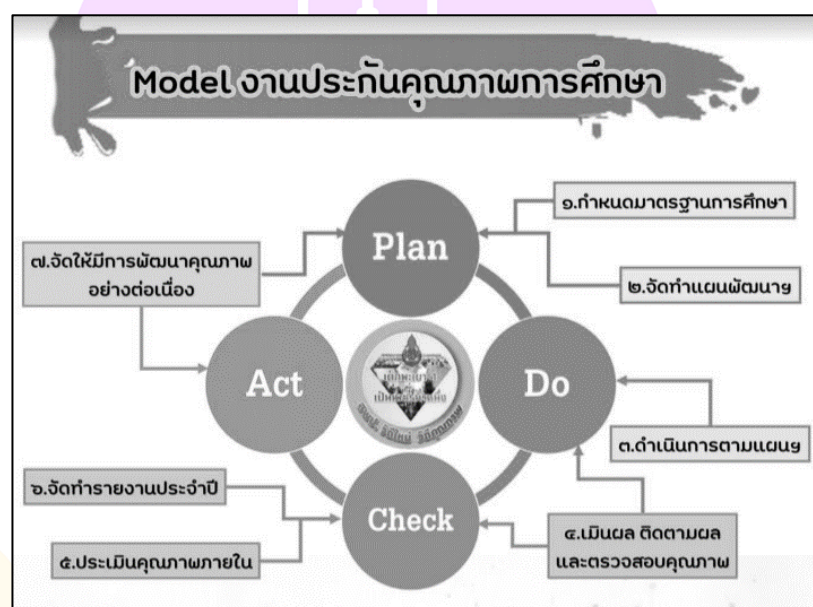
1. ทุกโรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ
2. ทุกโรงเรียนได้รับการประเมินทั้งการประเมินตนเองและรับการประเมินจากต้น

สังกัด

3. ทุกโรงเรียนมีความพร้อมในการรับการประเมินจากภายนอก

4. ทุกโรงเรียนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองและรายงานต่อสาธารณชนและ

ต้นสังกัด



ภาพ 2 แสดงรูปการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำ

โรบบิน (Robbins, 1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

เบส (Bass, 1985) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม โดยมีเป้าหมายในการกำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตาม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

ดาฟท์ (Daft, 2005) ให้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers)

วันชัย ปานจันทร์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่าง การทำงานหรือการเผชิญในสถานการณ์เดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล มีเป้าหมายใน การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การฝึกฝนและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

อารี กังสานุกูล (2553) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ อิทธิพล ทางศาสตร์และศิลป์ กระตุ้น จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มบุคคล อื่น ให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและความเต็มใจ จนทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ลีลาวรรณ รัตนวาร (2560) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งได้ การใช้ทักษะในการโน้มน้าว หรือสร้างความสัมพันธ์ หรือใช้อิทธิพล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อสมาชิกในกลุ่ม ส่งผลให้สมาชิกปฏิบัติงานตามความต้องการด้วยความเต็มใจและ ความกระตือรือร้น บรรลุผลตามเป้าหมายและความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผ่านทักษะการโน้มน้าวหรือจูงใจของผู้นำ

อภิรดี อึ้งพวง (2560) ได้สรุปความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพล ในการกระตุ้น จูงใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนนำไปสู่ ความสำเร็จตามที่วางไว้ได้ อีกทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา โดยได้รับการยอมรับจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากคนในกลุ่มให้เป็นผู้นำ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ (Leader) ที่ใช้ทักษะการโน้มน้าว กระตุ้น จูงใจผู้ตาม (Follower) ให้ปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งด้วยความกระตือรือร้นและความเต็มใจ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้นิยามความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ทำงานได้ผลงาน ที่สูงขึ้นมากกว่าที่ผู้ตามตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น แสดงให้ผู้ตามมองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และ การทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและ ขององค์กร กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่น รวมถึงมีการพัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานในแง่มุมมองใหม่ มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้ที่มุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยจงใจ กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรมากกว่าการทำแล้วก่อให้เกิดเพียงคร่ำคร่า

เบิร์นส์ (Burns, 2003) ได้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม โดยผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะการยกระดับความต้องการระหว่างกัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพของทั้งฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนัก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทำให้เกิดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ สิทธิมนุษยชน อีกทั้งเกิดอุดมการณ์

แบส (Bass, 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางเขาวัวปัญญา รวมทั้งผู้นำจะกระตุ้นให้งานมีความหมายต่อผู้ตาม พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับความสำเร็จ และความเจริญขององค์กรและสังคม

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ ผ่านกระบวนการกระตุ้น จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของงาน และขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มุ่งให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งมีองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ สู่สิ่งใหม่และดีกว่า

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม กล่าวคือ เป็นกระบวนการส่งนำความคิดของผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นส์ (Burns) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรม และความตระหนักรู้ของผู้ตามให้สูงขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ ทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวัง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ แรงจูงใจและ ทักษะที่นำไปสู่จุดหมาย ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำมีการใช้ทักษะการต่อรองแลกเปลี่ยนรางวัลเพื่อสนองความต้องการของผู้ตาม แลกเปลี่ยนกับการทุ่มเท หรือความพยายาม เพื่อทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง ถือว่าทั้งผู้นำ และผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของ Abraham Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory)

แบส (Bass, 1985) ได้ศึกษาและพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของ James M. Burns เพื่ออธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร แบส (Bass) ระบุว่าภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับบารมี แต่ยังมีส่วนประกอบอื่นที่สำคัญอีก 3 ด้าน คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นบุคคลแต่ละคน และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่ง 3 ด้านเหล่านี้ร่วมกับบารมีเป็นส่วนสำคัญที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม ผลลัพธ์นี้ทำให้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากผู้นำแบบมีบารมี อีกทั้งผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเสริมพลังและยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมี มีผู้ตามที่อ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bernard M. Bass เน้นถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อสร้างความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ แบส (Bass) ยังเห็นว่าภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากภาวะผู้นำในการแลกเปลี่ยน แม้ว่าอาจมีผู้นำที่ใช้ทั้งสองแบบ แต่อาจจะใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้นำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ที่รวมกันจากสามแนวคิดหลัก คือ ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยโมเดลนี้เน้นการผสมผสานคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้นำในแต่ละแนวคิด เพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

ในกระบวนการนี้ผู้นำจะต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น รวมถึงสร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ การใช้ระบบรางวัลหรือลงโทษผู้ตามเพื่อเสริมแรงตามสถานการณ์ จะทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ เช่น ในบางสถานการณ์ผู้นำจะต้องสนับสนุนและผลักดันผู้ตามให้เป็นผู้นำ

ทิชี และเดวานนา (Tichy and Devanna, 1986) ได้ศึกษาผู้นำในองค์การใหญ่ที่มีภารกิจและลักษณะที่แตกต่างกัน โดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์การเหล่านั้น เพื่อวิเคราะห์ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูปองค์การให้องค์กรประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีที่มีมากขึ้น สังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป และการแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างชาติในสายงานเดียวกัน ในที่นี้ผู้นำขององค์การจำเป็นต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของทิชีและเดวานนา (Tichy and Devanna) ได้มีการอธิบายว่าการเข้าใจสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงแบบเชิงวัฒนธรรม พฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะและทักษะของผู้นำ ด้วยกระบวนการที่เน้นให้เห็นความสำคัญตามลำดับ ตั้งแต่การรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาหลักการข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่ผู้นำมีเป้าหมายในการยกระดับแนวความคิด สร้างความตระหนักรู้ของผู้ตามให้สูงขึ้น ผ่านการส่งเสริมการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ และเสริมแรงตามสถานการณ์ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และเห็นคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น

คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ลูธานส์ (Luthans, 1998) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงว่า

1. เปลี่ยนแปลงสถานบัน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตั้งไว้ รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ชอบความท้าทาย กล้าได้กล้าเสีย กล้าที่จะเสี่ยงแต่มีความสุข มีความคิดและจุดยืนเป็นของตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับความจริงและกล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในคนอื่น ไม่ใช่แต่เพียงอำนาจของตนเองโดยไม่สนใจผู้อื่น หรือที่เรียกว่าเผด็จการ มีการทำงานโดยการกระจายอำนาจ เชื่อมั่นว่าผู้อื่นก็มีศักยภาพและความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ชี้แนะให้ผู้อื่นตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จร่วมกัน สร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาตนเองตลอดเวลา ผักใฝ่ในการขวนขวายหาความรู้ ไต่ตรองถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาด แล้วนำมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาตนเอง

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน ความซับซ้อนและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) กำหนดชี้แจงเกี่ยวกับความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ รวมทั้งรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) กระตุ้นผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเอง 4) เปลี่ยนแปลงองค์การจากการทำงานในรูปแบบเดิม ให้เป็นการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ 5) ให้คำปรึกษาเป็นที่เล็งแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

ลูซิเออร์ และเอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

1. เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้
2. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเอง
3. กล้าที่จะเสี่ยงอย่างไม่ประมาท
4. มีจุดยืนเป็นของตนเอง ยึดมั่นในอุดมการณ์และจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของตนเอง
5. มีทักษะในการแยกแยะที่ดีเยี่ยม ชัดเจน ไต่ตรองให้ถี่ถ้วนก่อนลงมือปฏิบัติ
6. เชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้อื่น รวมทั้งแสดงความเข้าอกเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้

เลทวูด (Leithwood, 2006) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทาง (Setting directions) บทบาทของผู้นำในด้านนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็น และยอมรับต่อภาพขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บทบาทของผู้นำในด้านนี้ได้แก่

1.1 การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ (Identifying and articulating a vision) ผู้นำต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่าง ๆ ให้มาร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้กระหายที่จะช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น

1.2 สร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนา โดยผู้นำร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในการแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นพันธกิจ และแผนปฏิบัติต่าง ๆ โดยผู้นำต้องช่วยสร้างความเข้าใจ คอยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในการจัดอุปสรรคทั้งหลาย

1.3 ผู้นำต้องสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง (Crating high performance expectations) โดยผู้นำจะตั้งความคาดหวังของคนต่อคุณภาพ และผลการเรียนรู้ได้รับอยู่ในระดับสูง ชักจูงและส่งเสริมยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม

1.4 ใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติงานและงานสนับสนุนอื่น ๆ (Monitoring organizational performance) ผู้นำมีหน้าที่ต้องคอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลายมาเป็นเกณฑ์การประเมินร่วม โดยยึดหลักประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้งานดีขึ้น

2. ด้านพัฒนาบุคลากร (Developing people) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่และการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่ๆ โดย

2.1 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การมีกิจกรรมแบบเพื่อนช่วยเหลือเพื่อน

2.2 ต้องรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง (Role modeling) ของคน กล่าวคือ ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างของ "ผู้เรียนรู้ หรือ Learner" หรือทำหน้าที่เป็น "Learner leader" ปรากฏให้ผู้อื่นเห็นอย่างสม่ำเสมอ และ นำสาระความรู้ใหม่ที่คนได้รับมาจากการเรียนรู้แบ่งปันให้คนอื่นเกิดการเรียนรู้ด้วย

2.3 ส่งเสริมและเข้าเพื่อสร้างความเป็น "ชุมชน" ให้เกิดขึ้น

2.4 ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา กล่าวคือ ผู้นำควรกระตุ้น หมั่นตรวจสอบถึงวิธีทำงานที่เคยใช้อยู่เป็นประจำนั้นด้วยตนเองหรือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาจุดเด่นหรือจุดด้อย และหาวิธีทำงานเดิมนั้นด้วยวิธีการใหม่ที่มีทางเลือกหลายๆ วิธี นอกจากนี้ในงาน บริหารทั่วไปที่ต้องมีการตัดสินใจของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีผลกระทบกับคนส่วนใหญ ผู้นำควรเปิดกว้างให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการคิด เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมมาประกอบการตัดสินใจนั้น

2.5 การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล กล่าวคือ ผู้นำมีบทบาทที่จะคอยเอาใจใส่ดูแลบุคคลเหล่านี้เป็นอย่างดี ต้องให้กำลังใจและความหวังที่ดีกว่าตลอดจนชี้ทางเลือกที่ให้ประโยชน์มากกว่า เช่น มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่จะได้รับ หรือมีการปรับเปลี่ยนด้านโครงสร้างแล้วทำให้ทุกคนมีความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน มีชุมชนแห่งวิชาชีพของตนที่ให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน มีลักษณะการทำงานแบบกลุ่มก้อนหรือทีมงานมากขึ้น เป็นต้น

3. ด้านการออกแบบองค์กรใหม่ (Designing the organization) มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติ ผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นต่อไปนี้

3.1 เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรม (Strengthening school culture) โดยผู้นำสามารถพัฒนาวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกด้วยค่านิยม ปทัสถาน ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่นำไปสู่ความเอื้ออาทร (Caring) และความไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน

3.2 ทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์กร (Modifying organization structure) ผู้นำมีหน้าที่ต้องตรวจสอบดูแลและ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ซึ่งได้แก่ การจัดโครงสร้างงานและการมอบหมายงานที่เน้นรูปแบบทีมงานมากขึ้น

3.3 สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building Collaborative Process) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวบุคคลหรือต่อการปฏิบัติงาน

3.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the environment) ผู้นำจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อม มีภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กร และให้การสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันกับหน่วยงานและบุคคลดังกล่าวจึงเป็นบทบาทสำคัญสำหรับผู้นำ แต่ต้องคำนึงถึงการวางตำแหน่ง (Positioning) ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไปและต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

4. ด้านการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน (Managing instructional programs) เป็นการเชื่อมโยงกันในด้านกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงองค์กร เมื่อมีความชัดเจนในทั้งสามด้านนี้แล้วสามารถนำข้อมูลมาจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร

จากข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้นต้องเป็นผู้ที่เชื่อมั่นในศักยภาพ ความสามารถของตนเองและของผู้ตาม มีความชัดเจนในจุดยืนของตนเอง ยึดมั่น

ในอุดมการณ์ จรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน กล้าได้กล้าเสีย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรวมถึงสามารถสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้นำและผู้ตามมีเป้าหมายที่ตรงกัน มุ่งสู่การพัฒนาองค์การให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันย่อมสามารถส่งเสริมให้คณะครูบุคลากร และองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดศึกษา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) กล่าวเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำเป็นทฤษฎีที่ใช้อำนาจในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลที่หลากหลาย ตั้งแต่ระดับเล็กระหว่างผู้นำและผู้ตามรายบุคคล ไปจนถึงระดับใหญ่ระหว่างผู้นำและองค์กรทั้งองค์กร รวมถึงระบบค่านิยมและวัฒนธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในขณะเดียวกันในกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำและผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถูกยอมรับว่าสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาในโลกปัจจุบัน เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่รับการยอมรับในปัจจุบัน

สินินาฏ โพธิ์จิณญาโน (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา และทำให้การปฏิบัติงานของระบบราชการดำเนินไปในทิศทางที่ดีขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษาเพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่วางไว้

อังกูร เกาวัลย์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา สามารถส่งเสริมด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ของผู้สอน และสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรในทางที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบส (Bass, 1997) อ้างอิงใน มณีรัตน์ ลุนธิระวงศ์, 2558 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการเกิดอิทธิพลและสร้างบารมีในผู้ตามโดยไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน โดยให้ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างดีต่อผู้ตาม และร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานและเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเชื่อมั่นและเคารพผู้นำ นับถือผู้นำว่าดีและยินดีที่จะปฏิบัติตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความท้าทายในการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าในการทำงานเป็นทีม ผู้นำควรสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีความกระตือรือร้นและมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับอนาคตที่งดงามขององค์กรหรือทีมงาน

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญและคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำควรใช้การสื่อสารแบบสองทางในการเข้าถึงและเข้าใจความต้องการของผู้ในทีมหรือผู้ตาม โดยใช้วิธีการเดินเข้าไปดูรอบๆ (Management By Walking Around) เพื่อเข้าใจสภาพแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในทีม นอกจากนี้ ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ผู้นำยังควรเฝ้าดูการปฏิบัติงานเมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน และสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ตามตามความเหมาะสม

ยุกต์ (Yukl, 1998) แสดงถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 3 ประการดังนี้:

1. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การใช้กลยุทธ์ในการสร้างความคิดและหาทางเลือกใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นความคิดและการแก้ไขปัญหาหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องในทีมหรือองค์กร ผู้นำสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ขึ้นมาในผู้ตาม

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้ตามแบบบุคคล โดยให้ความสำคัญและคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำใส่ใจในการพัฒนาและช่วยเหลือให้ผู้ตามได้รับประสบการณ์และการเติบโตตามความเหมาะสม

3. การสร้างบารมี หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาผู้ตามให้มีความเสียสละและทุ่มเทอย่างแข็งแกร่ง และสร้างความเชื่อสัตย์ที่แข็งแกร่ง สิ่งสำคัญคือการมีอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ตาม ซึ่งการสร้างบารมีในตัวผู้นำนั้นไม่เป็นเรื่องง่ายและต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง

เจมส์ ไอแวนเชวิช และดอนเนลลี (James, Ivancevich & Donnelly, 2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีบารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกลึกๆ ที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2. ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำให้ความสำคัญในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

3. การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

4. รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำชี้แนะให้ผู้ตามรู้และเข้าใจถึงวิธีการทำอย่างไรผู้ตามจะได้รับรางวัล

5. การบริหารด้วยการละเว้น (Management By Exception) คือ ผู้นำไว้วางใจให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้น ๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลาและทุน

เลทวูด และเจนท์ซี (Leithwood & Jantzi), 1996, อ้างอิงใน มณีรัตน์ ลุนธิระวงศ, 2558 กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 6 ด้านที่สามารถประยุกต์ใช้ทางการศึกษาได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3. การสนับสนุนดูแลผู้ตามรายบุคคล
4. การเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมและการปฏิบัติทาง
5. การแสดงออกถึงความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
6. การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สามารถรองรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน

แบร์ลิง เวเบอร์ และเคลโลเวย์ (Barling, Weber and Kelloway, 1996) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ Bass โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างบารมีเกิดจากความเป็นพิเศษของบุคคลหรืออำนาจของผู้นำที่มีผลกระทบต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ซึ่งทำให้ผู้ตามนับถือและเชื่อฟังผู้นำ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามเอง ให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น ความเคารพและวางใจในผู้นำ และพยายามเลียนแบบพฤติกรรมกรปฏิบัติของผู้นำ ผู้นำต้องเป็นคนซื่อสัตย์ มีคุณธรรม รับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และต้องปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. การสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถส่งเสริมและบุกเบิกแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ให้พวกเขามีความกระตือรือร้นและยอมรับความท้าทายในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ผลที่ได้คือผู้ตามจะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน และถูกกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (Team Spirit) นอกจากนี้ผู้ตามยังสัมผัสถึงจินตภาพที่งดงามในอนาคต และสามารถเห็นภาพของฝันหรือวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนที่ผู้นำกำลังมุ่งหวัง ผ่านพฤติกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจและผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามได้โดยแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลเป็นแง่มุมสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม ในการจัดการแบบมีส่วนร่วมและให้ความสนใจกับการตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานและอาชีพของผู้ตาม ผู้นำจะสร้างแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผลทั้งในเรื่องความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ผู้นำยังให้โอกาสแก่ผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง รวมถึงการมอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม โดยสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีได้

4. การกระตุ้นทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อกระตุ้นความคิดและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข ผ่านการเสนอความคิดสร้างสรรค์และการก่อให้เกิดความจินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยมที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการในทันที ผ่านมโนทัศน์ที่เกิดขึ้น เกิดความเข้าใจและสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ และใช้สติปัญญาในการเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหามี ความรู้สึกและคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว

5 การให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นวิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้มุ่งมั่น และพยายามเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยการแจ้งผลลัพธ์ของงานที่ต้องการและวิธีการ ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการกำหนดรางวัลที่จะได้รับเมื่องานสำเร็จตามที่ ต้องการ ซึ่งวิธีการอธิบายขั้นตอนและผลลัพธ์ของงานจะช่วยให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้ สำเร็จได้อย่างง่ายดาย ซึ่งจะส่งผลให้พวกเขาพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership Behavior) โดย การวิจัยและรวบรวมข้อมูลพัฒนาและการฝึกอบรมจากผู้นำทุกระดับ ผลการศึกษาแสดงให้เห็น ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในรูปแบบของ "4 I's" ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ย่อของส่วนประกอบทั้ง 4 ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized-Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือ เป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิด ความภาคภูมิใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกัน สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ และมีความสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ซึ่งผู้ตามจะพยายามเลียนแบบผู้นำ อีกทั้งผู้นำจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต และควรจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ หลีกสิ่งที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและ

ความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้นำ โดยใช้วิสัยทัศน์และจุดประสงค์ร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือการที่ผู้นำสร้างความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม โดยเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามรู้สึกกระตือรือร้นและมีความกระตือรือร้น ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจโดยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนำให้มีความกระตือรือร้นและเสนอเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นตัวอย่างให้เห็นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยช่วยให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นสำหรับทั้งองค์กร ผู้นำช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งและพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงแต่ละบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่เจอในการดำเนินงานของตนเองได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือกระบวนการที่ผู้นำสร้างการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการคิดสร้างสรรค์ ผ่านการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบความมองปัญหา และการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เก่าแก่ด้วยวิธีที่ใหม่ โดยการใช้การคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าความคิดเหล่านั้นจะแตกต่างจากความคิดของผู้นำ ผลที่ได้คือผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ แม้บางครั้งอาจมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ โดยการมีการแก้ไขปัญหามีความร่วมมือระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการกระตุ้นให้สร้างคำถามเกี่ยวกับค่านิยมส่วนตัวของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี เนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือการที่ผู้นำให้ความสำคัญและคำนึงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้นำเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใส่ใจในความต้องการและความสำคัญของแต่ละบุคคล เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ผู้นำดูแลและให้ความสนใจในความกังวลของผู้ใต้บังคับบัญชา และเน้นการมองเห็นความเป็นบุคคลโดยเฉพาะ เน้นการใส่ใจและความเข้าใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความไว้วางใจ พร้อมทั้งให้โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตผ่านการท้าทายความสามารถ ผู้นำส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เติบโตและประสบความสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ผู้นำยังให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ

สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนในการเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องความจำเป็นและความต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้อธิบาย คุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่ที่มีการเอาใจใส่ในงาน มีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความรักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำตามที่ตนต้องการ ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่า ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือในขณะเดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบเหล่านี้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพ และ โอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

ซีวิน อ่อนละออ (2553) ได้ทบทวนและสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.2 การสร้างบารมี

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Bass (1997)		Yuki (1998)		James, Ivancevich & Donnelly (2000)		Leithwood และคณะ (1999)		Barling, Weber and Kelloway (1996)		Bass and Avolio (1994)		รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)		ศิริกานต์ อนนละอด (2553)		คามาถ์	
6. ด้านการให้รางวัลเกินคาดหมาย					✓													1
7. ด้านการบริหารแบบให้อิสระ					✓													1
8. ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง								✓										1
9. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์								✓	✓									1
10. ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง								✓										1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการหลายคน นักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย เพื่อสร้างข้อสรุปรวบรวมตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ที่ระดับ 5 ขึ้นไป พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ประการ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามมีการใช้อิทธิพลของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม โดยการตั้งมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน ส่งผลทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือและไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ ที่สำคัญที่สุดคือผู้ตามมีความเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการเสริมแรงโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานอย่างมีความสุข (Team Spirit)

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้อีกทั้งช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา (Problem Awareness) ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญห (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking)

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล หมายถึง ผู้นำสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ตาม โดยศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญและความเชื่อถือใน แต่ละบุคคล เน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา (2561) กำหนดความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละระดับและประเภทการศึกษา รวมถึงการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเป็นประจำทุกปี

ชุตินา ทาสุนินทร์ (2564) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบคุณภาพ และประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นแบบแผน และเป็นระบบโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Act) ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นใจในการผลิตผู้เรียนและตอบสนองความต้องการทางการศึกษาด้านที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่กำหนด

มุสลาม เละสัน และอิบรอฮีม ณรงค์รัศมิษาเขต (2560) ได้ให้ความหมายของ ประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นประกันได้ว่าผู้รับบริการทางการศึกษากว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและยอมรับของสาธารณชน

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของ

สถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2551) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและการพัฒนาการศึกษาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย/การวางแผน การทำตามแผน การประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษายังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1. ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกันและความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
2. ครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ได้ทำงานที่เป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเน้นวัฒนธรรมคุณภาพ ได้พัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน
3. ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำ และความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนิยมชมชอบของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. หน่วยงานที่กำกับดูแลได้สถานศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษา และก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพทางการศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษา
5. ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้เยาวชนและคนที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพที่จะช่วยทำงานพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

อมริช นาคทรพร (2543) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการคุ้มครองผู้รับบริการ และอำนวยความสะดวกแก่สังคมพร้อมกับเป็นการยืนยันความมีคุณภาพของสถานศึกษาที่มีต่อสังคม

ชุตินา ทาสุนทร (2564) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญคือช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการการศึกษา และสามารถตัดสินใจสำหรับการเลือกใช้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีคุณภาพสูงสุด

จากการศึกษาความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญในการคุ้มครองผู้รับบริการ โดยผู้รับบริการสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ผ่านความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

วรรณวรรณ บันลือฤทธิ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นการประเมินตนเองจากภายในโรงเรียน โดยบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีแผนงาน กิจกรรม การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบ สะท้อนถึงควมมีคุณภาพผ่านการร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สมพร บุญนาค และ อุเทน ปิ่นม่วง (2552) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการในการตรวจสอบและรับรองการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมถึงคุณภาพของนักเรียนที่ได้จากสถานศึกษานั้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง สถานศึกษาได้รับการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

ปิยานันต์ บุญธิมา (2561) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการดำเนินการของสถานศึกษามีคุณภาพเป็นที่ไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใน ประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน เพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา

หลักการการประกันคุณภาพการศึกษา

ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2541) ได้อธิบายว่าหลักการการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย การดำเนินงานที่แบ่งเป็น 3 กระบวนการดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา

- 1.1 การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์ และผู้บริหารทางการศึกษา
- 1.2 การสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.3 การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการ
- 1.4 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน
2. การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา
 - 2.1 การประเมินความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาและการจัดทำรายงานของสถานศึกษาต่อประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 การติดตามและตรวจสอบของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3 การมีมาตรการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาที่ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐาน
3. การประเมินคุณภาพการศึกษา
 - 3.1 การทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อรองรับมาตรฐานการศึกษา
 - 3.3 การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือที่เรียกว่า การประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ แนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) กล่าวถึง หลักการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็น กระบวนการทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายในการสร้างความมั่นใจและเป็นให้หลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการ ดังนั้นแนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่สถานศึกษาจะนำไปใช้พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Child-centered development) เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อพื้นฐานว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ (All can Learn) มีเป้าหมายที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวง และมุ่งมั่นในประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องเป็นไปเพื่อคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการให้คุณภาพของผู้เรียนได้มาตรฐานที่กำหนดเป็นสำคัญ

2. การใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School-based management) เป็น การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษา มีแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง มีอิสระคล่องตัวในการบริหารของสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นการประกันคุณภาพ

การศึกษาของสถานศึกษา จึงเป็นการหน้าที่ของสถานศึกษาในการรวบรวมกำลังทั้งในสถานศึกษา ชุมชนและสังคม มาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิด ร่วมทำ (Participation and collaboration) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกคน ทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (All for education) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกคน และสังคมโดยส่วนรวม (Education for all) การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นให้ ผู้ปกครอง ชุมชนและ สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การเข้ามาเป็นคณะกรรมการการศึกษาและภายในสถานศึกษาเองต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการร่วมคิด ร่วมทำของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การกำกับติดตามและ การประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบและ ความผูกพันที่จะมุ่งมั่น ร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดหลักการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ตามแนวประกันคุณภาพ ดังนี้

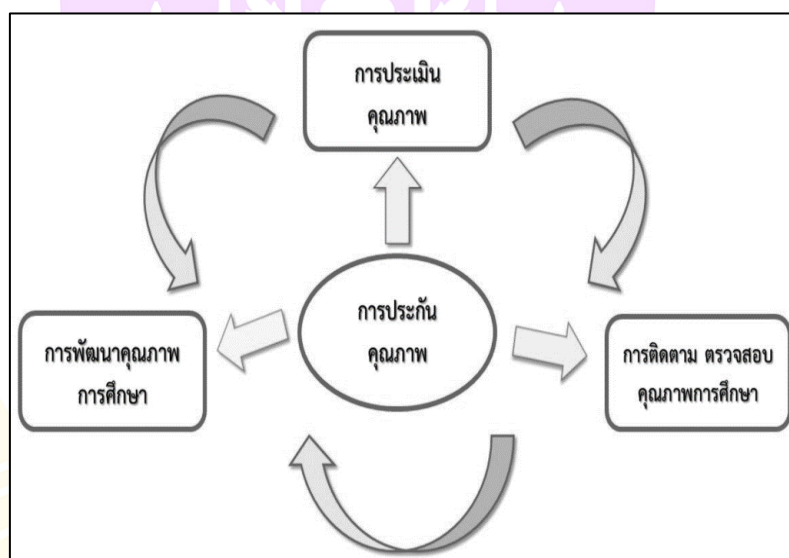
1. จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหาย โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้ขึ้นกับผู้เรียน

2. การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1 ที่กล่าวถึงการประกันคุณภาพ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติที่มีเป้าหมายชัดเจนซึ่งสถานศึกษาจะต้องทำตามแผนดังกล่าว และดำเนินการตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาควรจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการทั้งหมดในสถานศึกษา และไม่ควรแยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา ซึ่งการทำเช่นนี้จะเสริมสร้างความโปร่งใสและสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงานในทุกๆ ระดับและบุคลากรภายในสถานศึกษาในกระบวนการนี้ สถานศึกษาควรทำการวางแผนการพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการทำงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุในด้านการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น และจำเป็นต้องดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด

3. การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องรับผิดชอบโดยทุกคนในบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ การดำเนินงานนั้น

ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนา ปรับปรุง และร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันผลักดัน เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และตอบสนองตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

สำนักทดสอบการศึกษา (2561) ได้อธิบายว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา การประเมินผลคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง



ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้ในการประกันคุณภาพการศึกษา พึงคำนึงหลักการและกระบวนการสำคัญได้แก่

1. หลักการมีส่วนร่วมแบบร่วมแรงร่วมใจในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของทุกคนในสถานศึกษา
2. หลักการรับผิดชอบในผลการจัดการศึกษาอย่างตรวจสอบ คือ มีร่องรอยสารสนเทศสำหรับอธิบายคุณภาพต่อสาธารณชนที่สามารถตรวจสอบได้
3. หลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบและร่วมลงมือดำเนินการทุกขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรคุณภาพ

คือ มีกระบวนการวางแผนกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Plan) ดำเนินการตามแผนควบคู่กับการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพระหว่างดำเนินงาน (Do & Check) กระบวนการนำผลการประเมินมาเป็นฐานการตัดสินใจ พัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นต่อเนื่องตามลำดับ (Act) หรือที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA

จากการศึกษาหลักการข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการประกันคุณภาพภายในเป็นหลักการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน ชุมชนและสังคมในการควบคุมละปรับปรุงคุณภาพ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรคุณภาพแบบ PDCA ซึ่งต้องมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีการวางแผนควบคู่กับการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล รายงาน เผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554) ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางการประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนการประเมินคุณภาพภายใน มีดังนี้

1.1 ขั้นเตรียมการการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยทำการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในให้ชัดเจน เช่น การประเมินคุณภาพ คืออะไร มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างไร ขั้นตอนการประเมินคุณภาพเป็นอย่างไร เป็นต้น การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ขั้นดำเนินงาน เป็นกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพครบวงจร (PDCA) ของเต็มมิ่ง ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา (Check) และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ (Act) มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง

1.3 ขั้นการจัดทำรายงานผลการประเมิน เมื่อสถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเสร็จแล้ว จะต้องจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

2. แนวทางการประเมินคุณภาพภายใน มีดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะคุณภาพของสถานศึกษาที่ต้องการให้มี โดยจะมีการส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาเหล่านี้ ซึ่งเป็นการสร้าง

ความเข้าใจและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่มีบทบาทในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาจะแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีเครื่องมือการประเมินตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ นำผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาไปใช้และพัฒนา

2.3 การรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาดำเนินการสรุปผลการประเมินและเขียนรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้มีนโยบายปฏิรูปการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย

1. ขั้นกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยพิจารณากำหนดเป้าหมายความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพในปีการศึกษาปัจจุบันโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศผลการดำเนินงานของปีการศึกษาที่ผ่านมาอย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ และประกาศใช้มาตรฐานและเป้าหมายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษาที่สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา จุดเน้น บริบท ความต้องการ ทิศทางการจัดการศึกษา อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา นำมากำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. ขั้นจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาต้องจัดทำแผน 2 ประเภท ดังนี้

2.1 แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นแผนระยะกลาง 3-5 ปี โดยสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของปัจจัยภายในสถานศึกษา วิเคราะห์โอกาส และ

อุปสรรคของปัจจัยภายนอกสถานศึกษาประเมินสถานภาพของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กำหนดกรอบกลยุทธ์/กลยุทธ์การพัฒนา กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมรองรับพร้อมประมาณการงบประมาณ ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2 แผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) เป็นการนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์ทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์ประมาณการงบประมาณรายรับ รายจ่าย จัดลำดับความสำคัญของโครงการ พร้อมกับจัดทำรายละเอียดของโครงการ กิจกรรมที่ครอบคลุมมาตรฐานของสถานศึกษาด้านคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและจัดการ กระบวนการจัดประสบการณ์/จัดการเรียนการสอน นโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวิสัยทัศน์ ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงจุดอ่อนของสถานศึกษา

ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

3. ขึ้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดนั้นสถานศึกษาต้องมีระบบกลไกการบริหารและจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ไม่เป็นการทับครุหรือผู้เกี่ยวข้องมากเกินไป สถานศึกษาต้องดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด บรรลุเป้าหมายระดับใด โดยสามารถใช้แนวคิด ทฤษฎีหรือผลงานวิจัยที่เน้นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น การบริหารเชิงระบบ (System Approach) การใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ (Total Quality-Management) การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality-System Management) การใช้ห่วงโซ่คุณภาพ (Chain of quality) เป็นต้น หรือสถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารและจัดการของตนเองก็ได้ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรจัดระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบพัฒนาวิชาการ ระบบพัฒนาครูและบุคลากร ระบบการจัดการสภาพแวดล้อม ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ระบบการนิเทศภายใน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ วัฒนธรรมคุณภาพที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

4. ขั้นประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการประเมินเชิงคุณภาพที่สะท้อนจุดเด่น และจุดควรพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ผสมผสานกับการประเมินเชิงปริมาณควบคู่กันไป เป็นระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องกำหนดหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและระดับสถานศึกษาให้ชัดเจน วิเคราะห์มาตรฐานและเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ประกาศใช้ กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม ดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อไป

5. ขั้นติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาประเด็นที่สถานศึกษาติดตามผล ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร กระบวนการบริหารและจัดการ การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น และการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาว่าดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดหรือไม่ อย่างไรก็ตามสถานศึกษาสามารถติดตามผลระหว่างและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานก็ได้ สถานศึกษาควรกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามผล กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานติดตามผล วิเคราะห์และกำหนดกรอบพร้อมทั้งสร้างเครื่องมือติดตามผลจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ และรายงานผลการติดตามอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

6. ขั้นจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)

สถานศึกษาต้องนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง โดยรวบรวมข้อมูลสารสนเทศข้อมูลทั่วไปและผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษา

ของสถานศึกษาแต่ละมาตรฐานไปจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามรูปแบบรายงานที่สถานศึกษากำหนด อาจเสนอเป็นความเรียง การบรรยายประกอบแผนภูมิ รูปภาพหรือกราฟ ฯลฯ ตามบริบทของสถานศึกษา โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย กระชับ ชัดเจน นำเสนอข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รายงานผลการประเมินตนเอง (Self – Assessment Report : SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ดี ต้องสะท้อนคุณภาพของผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา สารสำคัญรายงานผลการประเมินตนเองแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร และส่วนที่ 2 ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา โดยแต่ละมาตรฐานนำเสนอใน 3 ประเด็น คือ 1) คุณภาพในแต่ละมาตรฐานอยู่ในระดับใด 2) มีหลักฐานในการอ้างอิงผลการประเมินตามประเด็นพิจารณาของแต่ละมาตรฐานอย่างไร 3) สถานศึกษาจะมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร สถานศึกษาอาจแนบภาคผนวกที่นำเสนอหลักฐานข้อมูลสำคัญหรือเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเป็นประจำทุกปี เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

ทั้งนี้ สถานศึกษาแต่ละแห่งและหน่วยงานต้นสังกัด ต้องนำข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเองและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่องยั่งยืนต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 (2564) ได้กำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสร้างการพัฒนา และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ชั้นทบทวน ตรวจสอบ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

2.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต้องสะท้อนคุณภาพความสำเร็จ อย่างชัดเจนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

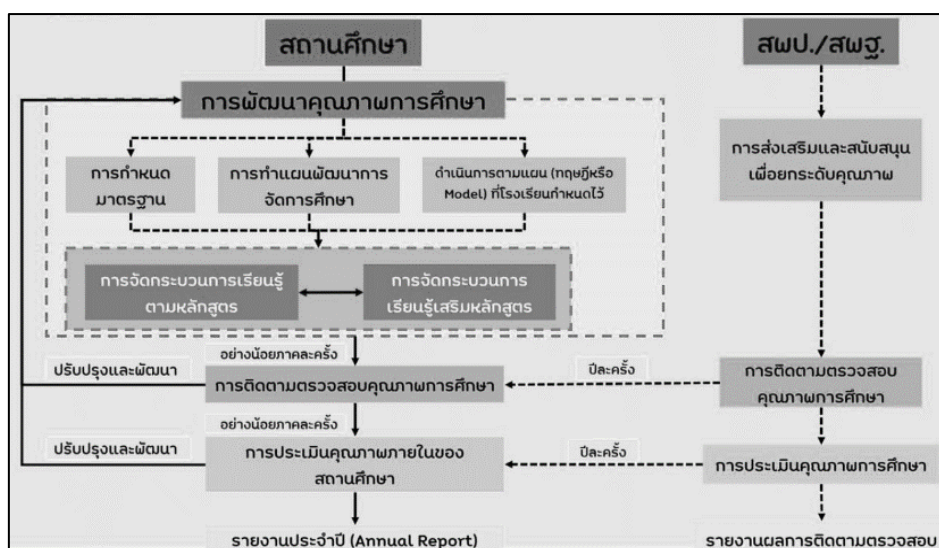
2.4 ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กำหนด การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับ สถานศึกษา

2.5 ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาและมีการนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา

2.6 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นประจำทุกปี

2.7 พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามต้องการโดยพิจารณาจากข้อมูล ในรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) และคำแนะนำที่ได้รับจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การ ประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

3. สถานศึกษาแต่ละแห่งให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตาม ข้อเสนอแนะ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และ หน่วยงานต้นสังกัดหรือ หน่วยงานที่กำกับดูแลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา



ภาพ 4 แสดงกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรภายใน ประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน เพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่กำกับดูแลเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการศึกษามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากนั้นวิเคราะห์ กำหนดค่าเป้าหมาย ประกาศเป็นค่าเป้าหมาย และเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบ

2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดแนวทาง

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นโครงการหรือกิจกรรม ระยะ 3-5 ปี กำหนดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สามารถใช้จ่ายอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา จากนั้นเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ และจัดทำปฏิทินเพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา โดยกำหนดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี และนำผลการติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินตนเองของสถานศึกษา

6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) หมายถึง การดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ โดยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี พร้อมส่งในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการนำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาจากการประเมินหรือจากต้นสังกัด มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นัยนา ยะตา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 รวมทั้งหมด 217 คน เครื่องที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในระดับสูง

ล้านนา มาปลุก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาและข้อเสนอแนะ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ปัญหาคือ เมื่อประสบปัญหาผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควรเพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล และยังมีผลต่อเนื่องไปยังด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำในการเป็นต้นแบบที่ดีงามทางด้านศีลธรรมแก่ครู และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ปัญหาคือ เมื่อมีครูสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตน และละเอียดที่จะให้รางวัล หรือคำชมเชยกับครูคนอื่น และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จไม่ใช่สิ่งที่ครูต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครู โดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

พิชิต จรุงกิจพิศาล (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดของด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาควรส่งเสริมสนับสนุน และวางแผนพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 3) สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) เปรียบเทียบสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา

ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา ประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภารัตน์ ชนะสงคราม (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มสถานศึกษาบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มสถานศึกษาบ้านดุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด 5 คน เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท ที่ทำในช่วงปี 2560 – 2564 กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นครู และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

สรารุณี คณะขาม (2562) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 383 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน วิจัยฐานพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามเขตภูมิภาค พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชำนาญ ศิริผล (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน และ ด้านการปฏิบัติตามแผนส่วนด้านที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน

จรรยา แก้วบุญเรือง (2560) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสันสิลีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสันสิลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านสภาพการดำเนินงานปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

กมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากตารางของเครชีและมอร์แกน และการเทียบสัดส่วนแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One Way Anova และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในส่วนด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และความสัมพันธ์ ทั้งหมด 4 คน เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท ที่ทำในช่วงปี 2560-2564 กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นครู และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

เพ็ญรัตน์ ทองตะนูนาม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 266 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29 ถึง .73 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการพัฒนาปรับปรุง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 269 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกแบบองค์กรใหม่ 2) การปฏิบัติงานตามสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและ ด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน รองลงมาคือ ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาและ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับสูง ($r = .752$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์

สูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการหลักสูตรการเรียน การสอนกับสภาพการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เมธาวิ คัมภีรานนท์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตชลบุรี 2 ปีการศึกษา 2561 ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเจซี และมอร์แกน จำนวน 223 คน ซึ่งได้ จาก การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24-.95 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สหวิทยาเขต ชลบุรี 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตชลบุรี 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตชลบุรี 2 โดยรวมมีสหสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑารัตน์ นีรันดร (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร จำนวน 93 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน 1 คนและครูวิชาการ 1 คน รวมทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ทั้งหมด 4 คน เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท ที่ทำในช่วงปี 2555 – 2562 กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นครู และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ คือ สัมประสิทธิ์สหเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

อนาสตาเซียโดว์ และอนาสตาเซียดิส (Anastasiadou, S., & Anastasiadis, L., 2019) ได้ศึกษาประสิทธิผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการออกแบบองค์กรใหม่ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากทั้งหมด 7 ปัจจัย ผลการวิจัยยังพบว่าการวัดแรงจูงใจของครูมีความสำคัญมากกว่าการวัดความสามารถ การกำหนดทิศทาง และการตั้งเป้าหมายการทำงานของครู

สรุปจากงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 คน ปี 2019 พบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้งมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน และข้าราชการครู 583 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว และอำเภอแม่ใจ จำนวน 649 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คนและข้าราชการครู จำนวน 254 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 286 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

1. สุ่มอย่างง่าย โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยผู้วิจัยทำการจับฉลากอำเภอมา 2 อำเภอ ได้อำเภอเมืองพะเยา กับ อำเภอแม่ใจ
2. ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเล็ก กลาง ใหญ่ เป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
เมืองพะเยา	เล็ก	12	6
	กลาง	9	5
	ใหญ่	0	0
	ใหญ่พิเศษ	1	1
แม่ใจ	เล็ก	13	7
	กลาง	5	3
	ใหญ่	0	0
	ใหญ่พิเศษ	0	0
รวม		40	22

3. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนประชากรเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนเล็ก กลาง ใหญ่ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร		รวม
			ผู้บริหาร	ครู	
เมืองพะเยา	เล็ก	บ้านสันเวียงใหม่	1	4	5
	เล็ก	บ้านสาบ	1	7	8
	เล็ก	ตำบลสันป่าม่วง	1	2	3
	เล็ก	ชุมชนบ้านต๋อมท่าต้าเหล่า	1	7	8
	เล็ก	บ้านห้วยบง	1	10	11
	เล็ก	บ้านป่าคา	1	3	4
	เล็ก	บ้านใหม่ อ.เมือง	1	4	5
	เล็ก	บ้านแม่น้ำเรือใต้/บ้านไร่	1	8	9
	เล็ก	บ้านร่องคำ	1	3	4
	เล็ก	บ้านดาวเรือง	1	5	6
	เล็ก	บ้านห้วยเคียน	1	5	6
	เล็ก	บ้านศาลา/บ้านดอกบัว	1	3	4
	กลาง	บ้านดอกบัว(ราษฎร์)	1	10	11
	กลาง	บ้านต๋อม	1	14	15

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร		รวม	
			ผู้บริหาร	ครู		
แม่ใจ	กลาง	บ้านรอนหา	1	13	14	
	กลาง	บ้านต้าพระแล่/บ้านต้าม่อน	1	16	17	
	กลาง	บ้านภูเงิน	1	15	16	
	กลาง	ชุมชนบ้านแม่ใส	1	13	14	
	กลาง	บ้านจำป่าหวาย	1	12	13	
	กลาง	อนุบาลเมืองพะเยา/แม่ต้า	1	14	15	
	กลาง	บ้านแม่กา	1	14	15	
	ใหญ่พิเศษ	อนุบาลพะเยา*	4	66	70	
	เล็ก	บ้านแม่ใจ	1	6	7	
	เล็ก	บ้านป่าดิ่ง	1	5	6	
	เล็ก	บ้านดงบุญนาค	1	7	8	
	เล็ก	บ้านแม่จว่า	1	4	5	
	เล็ก	บ้านป่าสักสามัคคี	1	4	5	
	เล็ก	บ้านทุ่งป่าซ่า	1	3	4	
	เล็ก	บ้านสันตน์มวง	1	3	4	
	เล็ก	บ้านห้วยเจริญราษฎร์	1	4	5	
	เล็ก	ชุมชนบ้านป่าแฝกสามัคคี	1	6	7	
	เล็ก	บ้านหนองสระ	1	3	4	
	เล็ก	บ้านป่าแฝกเหนือ	1	2	3	
	เล็ก	บ้านป่าแฝกใต้	1	4	5	
	เล็ก	เจริญใจ	1	5	6	
	กลาง	บ้านเหล่า	1	9	10	
	กลาง	บ้านไร่ฮ้อย	1	14	15	
	กลาง	บ้านดงอินตา	1	15	16	
	กลาง	ชุมชนบ้านแม่สุก/บ้านแม่จว่าใต้	1	12	13	
	กลาง	อนุบาลแม่ใจ (บ้านศรีถ้อย)	1	12	13	
	รวมทั้งสิ้น			43	366	409

4. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 286 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่สร้างขึ้นโดยผู้ศึกษาทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือวิชาการ และงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามตามเกณฑ์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1994) โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่กำหนดในแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน

- | | |
|---|-------------|
| 1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณา | จำนวน 4 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์ และกรอบแนวคิดที่จะศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาประมวลผลเนื้อหาสำหรับสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวทางการทำเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยสร้างตามเกณฑ์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจากการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ที่กำหนดในแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และ 7) พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา และความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) โดยพิจารณาและกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 4.1 เป็นอาจารย์ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน
- 4.2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทญฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน
- 4.3 เป็นศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 ท่าน

5. ปรับปรุงเครื่องมือจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามเกณฑ์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความตรง 1.00 ทุกข้อคำถาม และแบบสอบถามเกี่ยวกับ

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 มีค่าความตรง อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหาร และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) ของแบบสอบถาม 2 ตอน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (สุวิมล ติรกันันท์, 2554) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.946 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เท่ากับ 0.979

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ google form

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 286 คน มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยใช้ google form ผ่านโปรแกรม Smart Area ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 40 – 50 วัน

3. ผู้ศึกษาตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถามผ่านบน google form เป็นระยะ และคอยติดตามด้วยตนเองจนได้รับการตอบกลับครบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

4. ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามผ่าน google form จำนวน 286 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์หาข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของการตอบคำถาม นำมาวิเคราะห์สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยส่วนเกณฑ์การแปลผลข้อมูล มีเกณฑ์การแปลผล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ
 หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
 หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

จาก สูตร

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

เมื่อ

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เกิน 0.98 ขึ้นไป

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของการตอบคำถาม นำมาวิเคราะห์สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ เขต 1 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2.3 การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (สุเชาว์ หมั่นดี, 2565)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

จากสูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากสูตร
$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum \bar{x})^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum \bar{x})^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment) (วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, 2551)

จากสูตร
$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum x^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนน x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนน y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ หมายถึง ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x กับชุด y

n หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	=	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	=	ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)
**	=	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	=	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X ₁	=	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₂	=	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X ₃	=	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

X_4	=	ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
Y	=	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
Y_1	=	ขั้นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
Y_2	=	ขั้นการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
Y_3	=	ขั้นการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
Y_4	=	ขั้นการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา
Y_5	=	ขั้นการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
Y_6	=	ขั้นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)
Y_7	=	ขั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	62	21.68
1.2 หญิง	224	78.32
รวม	286	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุ 25 – 30 ปี	45	15.73
2.2 อายุ 31 – 40 ปี	69	24.13
2.3 อายุ 41 – 50 ปี	63	22.03
2.4 อายุ 51 – 60 ปี	109	38.11
รวม	286	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	204	71.33
3.2 ปริญญาโท	82	28.67
3.3 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	286	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	32	11.19
4.2 ข้าราชการครู	254	88.81
รวม	286	100.00
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	49	17.13
5.2 5-10 ปี	70	24.48
5.3 มากกว่า 10 ปี	167	58.39
รวม	286	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 286 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 224 คน คิดเป็นร้อยละ 78.32 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.68 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ 51 – 60 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.11 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.13 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03 และช่วงอายุ 25 – 30 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.73 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 71.33 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.67 ตามลำดับ

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู มีจำนวนทั้งสิ้น 254 คน คิดเป็นร้อยละ 88.81 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.19

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 5-10 ปีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.48 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.50	มาก	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.57	มาก	4
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.18	0.48	มาก	3
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.25	0.55	มาก	2
รวม	4.21	0.45	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31) รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25) รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18) และน้อยที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 รายด้าน

ตาราง 6 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Leadership)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู	4.24	0.53	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.36	0.54	มาก	2
3. ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	4.30	0.61	มาก	3
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.41	0.64	มาก	1
5. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	0.66	มาก	4
รวม	4.31	0.50	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.41) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.07	0.67	มาก	4
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.04	0.61	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล	4.16	0.76	มาก	2
4. ผู้บริหารมีทักษะการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	4.15	0.69	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.20	0.66	มาก	1
6. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้	4.00	0.67	มาก	6
รวม	4.10	0.57	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	4.28	0.54	มาก	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	n = 286			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามอง ปัญหาหลายแง่มุมและเสนอแนวทางการ แก้ปัญหาที่หลากหลาย	4.19	0.62	มาก	2
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิด ของผู้ใต้บังคับบัญชา แม้วามันจะแตกต่างไป จากความคิดของผู้หน้า	4.13	0.56	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถหาแนวทางใหม่ ๆ มา แก้ปัญหา (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่ง ใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking)	4.13	0.67	มาก	3
รวม	4.18	0.48	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาหลายแง่มุมและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา แม้วามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้หน้า และผู้บริหารสามารถหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ สูงขึ้น	4.24	0.57	มาก	3
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การ สนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ	4.30	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการ ส่วนตัว	4.26	0.70	มาก	2
4. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า	4.23	0.73	มาก	4
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ บารมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.59	มาก	5
รวม	4.25	0.55	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25) และ
เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล
อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึง
ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30)
รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
เป็นการส่วนตัว อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร

เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้บาร์มี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.48	มาก	6
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.47	0.47	มาก	3
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด	2
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.40	0.55	มาก	5
5. การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.42	0.47	มาก	4
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)	4.59	0.44	มากที่สุด	1
7. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง	4.38	0.48	มาก	7
รวม	4.46	0.42	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46) และเมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.59) รองลงมา ได้แก่ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.39) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.38) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 รายชั้น

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ	4.50	0.54	มากที่สุด	1

ตาราง 11 (ต่อ)

ชั้นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. สถานศึกษามีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่คณะครู บุคลากรคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องของ	4.34	0.54	มาก	3
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อเป็น ข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.35	0.65	มาก	2
4. สถานศึกษามีการกำหนดค่าเป้าหมาย ความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อประกัน คุณภาพการจัดการศึกษา	4.50	0.59	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษามีการเสนอร่างมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความ เหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุ เป้าหมายได้จริง	4.29	0.65	มาก	4
6. สถานศึกษามีการประกาศใช้และเผยแพร่ มาตรฐานการศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องทั้ง ในและนอกสถานศึกษารับทราบ	4.34	0.56	มาก	3
รวม	4.39	0.48	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.39) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับ

สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัด การศึกษาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน	4.52	0.50	มากที่สุด	3
2. สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาคูณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา มีกรอบระยะเวลา 3 - 5 ปี	4.48	0.57	มาก	4
3. สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.34	0.64	มาก	6
4. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา (SWOT Analysis)	4.36	0.54	มาก	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ขั้นการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.55	0.57	มากที่สุด	1
6. สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและ ความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	4.52	0.55	มากที่สุด	3
7. สถานศึกษามีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ระยะ 3-5 ปี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา	4.54	0.55	มากที่สุด	2
8. สถานศึกษามีการวางแผนนำแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ	4.48	0.55	มาก	4
รวม	4.47	0.47	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ระยะ 3-5 ปี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งในและนอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ ประจำปี	4.68	0.51	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนา	4.47	0.57	มาก	4
3. สถานศึกษามีการเสนอแผนปฏิบัติการ ประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของ โรงเรียนให้ความเห็นชอบ	4.54	0.55	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการนำ แผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติที่ ชัดเจน	4.49	0.76	มาก	3
รวม	4.54	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การดำเนินงานตามแผนพัฒนา
การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) และเมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในการดำเนินงานตามแผนพัฒนา
การจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติ
การประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการเสนอแผนปฏิบัติ
การประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} = 4.54) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนา
การจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

สถานศึกษา	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายใน			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการควบคุม ประเมินผล และ ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาประกาศ กำหนด	4.43	0.58	มาก	2
2. สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.44	0.66	มาก	1
3. สถานศึกษามีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่ หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผลและ ตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.29	0.65	มาก	3
4. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานผล การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา	4.44	0.65	มาก	1
รวม	4.40	0.55	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายใน
สถานศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา
อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างน้อย
ภาคเรียนละ 1 ครั้ง และมีการจัดทำรายงานผลการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
ภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.44) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการควบคุม
ประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา
ประกาศกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.43) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษา

มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.46	0.56	มาก	1
2. สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา	4.46	0.55	มาก	1
3. สถานศึกษามีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด	4.32	0.52	มาก	3
4. สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด	4.44	0.54	มาก	2
รวม	4.42	0.47	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด

ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.44) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อย ที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการ จัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ สถานศึกษากำหนด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)

การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.69	0.46	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	4.52	0.52	มากที่สุด	5
3. สถานศึกษาจัดทำรายงานผลที่เกิดจากการ บริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ ผ่านมาที่ครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	4.54	0.55	มากที่สุด	4

ตาราง 16 (ต่อ)

การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)	n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. สถานศึกษามีการนำเสนอต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ ต่อสาธารณชน	4.59	0.53	มากที่สุด	3
5. สถานศึกษาจัดส่งรายงานผลการประเมิน ตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ใน ระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมิน ตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.62	0.52	มากที่สุด	2
รวม	4.59	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1 การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงาน
การประเมินตนเอง

การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการ พิจารณารายงานการประเมินตนเอง		n = 286			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
1. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่สะท้อน คุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ใน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.34	0.59	มาก	3	
2. สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.33	0.53	มาก	4	
3. สถานศึกษามีการจัดการความรู้	4.48	0.55	มาก	1	
4. สถานศึกษามีการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.38	0.62	มาก	2	
รวม	4.38	0.48	มาก		

จากตาราง 17 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจาก
การพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.38) และ
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาสถานศึกษาให้มี
คุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษา
มีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการใช้ชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.38) และข้อที่มีการปฏิบัติ
น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก
(\bar{X} = 4.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y
X ₁	1.00	.41**	.72**	.76**	.84**	.49**	.45**	.38**	.31**	.47**	.43**	.49**	
X ₂		1.00	.56**	.67**	.79**	.25**	.28**	.14**	.19**	.38**	.22**	.32**	.29**
X ₃			1.00	.79**	.89**	.53**	.49**	.41**	.47**	.44**	.47**	.56**	.56**
X ₄				1.00	.94**	.46**	.45**	.43**	.48**	.49**	.53**	.57**	.56**
X					1.00	.50**	.48**	.41**	.43**	.47**	.49**	.54**	.55**
Y ₁						1.00	.91**	.68**	.58**	.72**	.73**	.63**	.86**
Y ₂							1.00	.72**	.66**	.79**	.82**	.64**	.91**
Y ₃								1.00	.75**	.74**	.75**	.53**	.86**
Y ₄									1.00	.83**	.72**	.64**	.86**
Y ₅										1.00	.74**	.67**	.90**
Y ₆											1.00	.66**	.89**
Y ₇												1.00	.78**
Y													1.00

หมายเหตุ: **p < .01

จากตาราง 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .55** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านและรายชั้นพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y) ในทางบวกอยู่ในช่วง (r = .29** - .56**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) กับด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์

บุคคล (X_4) ($r = .56^{**}$) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($r = .49^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ($r = .29^{**}$)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ในทางบวกอยู่ในช่วง ($r = .41^{**} - .54^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า ชั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ชั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง (Y_7) ($r = .54^{**}$) รองลงมาคือ ชั้นกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_1) ($r = .50^{**}$) และชั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_3) ($r = .41^{**}$)

และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์รายคู่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกในช่วง ($r = .14^{**} - .57^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (X_4) กับชั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง (Y_7) ($r = .57^{**}$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_3) ($r = .56^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_3) ($r = .14^{**}$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าน้อยที่สุดตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร

มีศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยให้ความสำคัญและความเชื่อใจในแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาหลายแง่มุมและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ และผู้บริหารสามารถหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking) อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้بارมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ชั้นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ชั้นการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก ชั้นการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก ชั้นการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

อยู่ในระดับมาก ขึ้นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ขึ้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละชั้นมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ขึ้นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง อยู่ในระดับมาก

2.2 ขึ้นการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ระยะ 3-5 ปี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งในและนอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ขึ้นการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2.4 ขึ้นการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และผู้บริหารมีการจัดทำรายงาน

ผลการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุม ประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาประกาศกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีการปฏิบัติน้อย ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผลและ ตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.5 ขั้นการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การปฏิบัติที่มี ระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และผู้บริหารมีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ใน ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบริหาร จัดการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด อยู่ในระดับมาก และข้อที่มี การปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้ เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาที่สถานศึกษากำหนด อยู่ในระดับมาก

2.6 ขั้นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การปฏิบัติที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ในระบบฐานข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2.7 ขั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมิน ตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าการปฏิบัติที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันใน
ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับ
ภาพรวมของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในทางบวกอยู่ในช่วงค่อนข้างต่ำ
ถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า
ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา กับ ด้านการดำเนินงานถึง
ความเป็นเอกัตถะบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มี
ความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวม
ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในทางบวกอยู่ในช่วงปานกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า ชั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวก
มากที่สุดคือ ชั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง
รองลงมาคือ ชั้นกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และชั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย
ที่สุดคือ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์รายคู่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีระดับ
ความสัมพันธ์ทางบวกในช่วงต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล กับชั้นพัฒนา
สถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง รองลงมาคือ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา กับ ชั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับชั้นดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย มีประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ ผ่านกระบวนการกระตุ้น จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของงานและขององค์กร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ สู่สิ่งใหม่และดีกว่า ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ล้านนา มาปลูก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลวิจัยพบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ นัยนา ยะดา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพิชิต จรูญกิจ พิศาล (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับจิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุภารัตน์ ชนะสงคราม (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มสถานศึกษาบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุตรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ มีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกับการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งที่แบส และ ฮิวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวว่าผู้นำต้องสร้างความเปลี่ยนแปลง รู้จักพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ มีการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามเสริมแรงตามสถานการณ์ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว อีกทั้งต้องเชื่อมั่นในผู้ตาม ในบางสถานการณ์ต้องสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ตามกลายมาเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับพิชิต จรุงกิจ พิศาล (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูและบุคลากร มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการเสริมแรงโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตละบุคคล กระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Team Spirit) จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ พัฒนาศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหาของตนเอง จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ จากเหตุผลข้างต้น ดังที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

คือ การที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม สอดคล้องกับทฤษฎีของ บาร์ลิง เวเบอร์ และเคลโลเวย์ (Barling, Weber and Kelloway, 1996) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสื่อภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย โดยผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นที่อย่างมีความสุข

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรภายใน มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน เพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่กำกับดูแลเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ขั้นกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และขั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ดังที่ชุตติมา ทาสูรินทร์ (2564) ได้กล่าวว่าการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญคือช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการการศึกษา และสามารถตัดสินใจสำหรับการเลือกใช้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับสราวุฒิ คณะขาม (2562) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชานาญ ศิริผล (2564) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ

สอดคล้องกับกมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายชั้น พบว่า ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ชั้นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) และชั้นการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งชั้นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ โดยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี พร้อมส่งในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554) ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางการประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ในชั้นที่ 3 คือ ชั้นการจัดทำรายงานผลการประเมิน เมื่อสถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเสร็จแล้ว จะต้องจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน

ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและสถานศึกษามีกระบวนการในชั้นดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย ในชั้นการนำผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการจัดการความรู้ โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนา

การเรียนรู้ของผู้เรียน จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารและสถานศึกษาควรนำผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการจัดการความรู้ และใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ขึ้น ดังที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2551) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและการพัฒนาการศึกษาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การทำตามแผน การประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษายังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับเพ็ญรัตน์ ทองตะนูนาม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการพัฒนาปรับปรุงตามลำดับ

3. จากสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีระดับความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วงต่ำถึงปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ถึง 51 ซึ่งประกาศให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อีกทั้งให้สถานศึกษาทุกแห่งให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของ

สถานศึกษานั้น จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล กับขั้นพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ มีการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดการความรู้ รวมทั้งสนับสนุนการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ แบลส (Bass, 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา รวมทั้งผู้นำจะกระตุ้นให้งานมีความหมายต่อผู้ตาม พร้อมทั้งยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับความสำเร็จ และความเจริญขององค์การและสังคม

และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับขั้นดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดความสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูและบุคลากร ให้มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ เนื่องจากกระบวนการนี้มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา มีการนำแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ อีกทั้งควรจัดทำปฏิทินเพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน จากเหตุผลของสำนักทดสอบการศึกษา (2561) ที่ได้อธิบายว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา การประเมินผลคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และให้ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงหลักและกระบวนการสำคัญที่ว่า หลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบและร่วมลงมือดำเนินการทุกขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งหากนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะสามารถดำเนินการ

ประกันคุณภาพภายในภายใต้องค์กรที่พร้อมมากกว่าที่เป็นอยู่ได้ ตามที่เบส (Boss, 1999) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา รวมทั้งผู้นำจะกระตุ้นให้งานมีความหมายต่อผู้ตาม พร้อมทั้งยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับความสำเร็จ และความเจริญขององค์กรและสังคมซึ่งสอดคล้องกับล้านนา มาปลูก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และควรกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) 2) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 5) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา 6) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 7) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารและสถานศึกษาควรมีการเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง อีกทั้งควรมีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา และมีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. ควรมีการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ไชยวุฒิ. (2561). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: CURS ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: CURS.
- จรรยา แก้วบุญเรือง. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จิตอิสราภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จุฑารัตน์ นรินทร์. (2562). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 113-120.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชำนาญ ศิริพล. (2564). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ชีวิน อ่อนลออ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชุตินา ทาสุนทร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(3), 999-1012.
- นัยนา ยะตา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยานันต์ บุญธิมา. **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนวัดห้วยม้าโค้ง ด้วยแนวคิดแบบโคเซ็น**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2565, จาก <http://super.lamphun1.go.th/index.php/2019/12/25/researchcizen61/>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต จรุงกิจพิศาล. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 4(1), 79-92.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญรัตน์ ทองตะนูนาม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ไพบูลย์ แจ่มพงษ์. (2541). การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. **วารสารการศึกษา เอกชน**, 8(77), 37-40.
- มณีรัตน์ ลุนธิระวงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย. **วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล**, 1(2), 52-60.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ม.ป.ป.). **ประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2565, จาก <http://qa.pn.psu.ac.th/news2.html>
- มุสลาม ละสันและ อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต. (2560). ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล. **AL-HIKMAH**, 6(11), 47-66.
- เมธาวี คัมภีรานนท์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขต ชลบุรี 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ลีลาวรรณ รัตนวาร. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรษวรรณ บันลือฤทธิ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). **ภาวะผู้นำในองค์กร (ฉบับปรับปรุงใหม่ 1)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ศรัญญา วันลักษณ์ และพัชรา เดชโฮม. (2563). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนคลองหนองใหญ่ (ทองคำปานชำนาญ) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 15(2), 138–150.

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2545). **สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงปาฐกถาเรื่อง การศึกษาของผู้ด้อยโอกาส**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร บุญนาค และ อุเทน ปิ่นม่วง. (2552). **ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือตามทัศนคติ ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สรารุณี คณะชาม. (2562). **การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. **คู่มือแนวดำเนินการขับเคลื่อนงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประจำปี 2564–2565 สู่การปฏิบัติ**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก

<https://drive.google.com/file/d/129ZydfvULEqFyQxsgx3qwyYk-liVyUzR/view>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. **รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก

https://drive.google.com/file/d/1XCr_469ddR8UkDukEiUi8XSO35ExFMVV/view

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การออกแบบการประเมินผลภายใน**. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักทดสอบการศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตาม**

- กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สินินาฏ โพธิ์จิตญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุเชาว์ หมั่นดี. (2564). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ (Leadership). สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2565, จาก <http://suthep.crru.ac.th/>
- สุภารัตน์ ชนะสงคราม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 9(1), 34-54.
- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพหุสังคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อมรวิเศษ นาดรทรพรพ. (2543). รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา: จากนโยบายสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. การบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Anastasiadou, S. a. A., Lazaros. Quality assurance in education in the light of the effectiveness of transformational school leadership. **Economic and Financial Challenges for Eastern Europe: Proceedings of the 9th International Conference on the Economies of the Balkan and Eastern European Countries in the Changing World (EBEEC)** (page 323-344). Athens, Greece.

- Barling, J., Weber, T. and Kelloway, T.K., (1996). Effects of Transformational Leadership: A Field Experiment. **Journal of Applied Psychology**, 81(6), 827–832.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? **American Psychologist**, 52(2), 130–139.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. 8(1), 9–32.
- Bass, B. M., and Avolio, Bruce J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA sage.
- Bass, B. M. a. B. B., M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Burns, J. M. (2003). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**. New York: Grove Press.
- Daft, R. L. (2007). **Organization theory and design**. Ohio: Thomson Higher Education.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. New York: McGraw – Hill Inc.
- James, I. D. (2000). **Organization: Behavior Structure Process**. Boston: McGraw – Hill Inc.
- Leithwood, K. a. J., D. (2006). Transformational School Leadership for Large–Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. **School Effectiveness and School Improvement**, 17, 201–227.
- Leithwood, K. J., D. & Steinbach, R. (1999). **Changing Leadership for Changing Times**. Philadelphia: Open University Press.
- Lussier, R. N. C. F. A. (2001). **Leadership**. Ohio: South – Western College.
- Luthans, F. (1998). **Organizational Behavior**. Boston: Irwin McGraw–Hill.
- Robbins, S. P. (1993). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). **The Transformational Leader**. New York: Riley.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.
- Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organization**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางนัยนา ยะตา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านต้าพระแล
วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้าพระแล
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
3. นางวันวิสาข์ วั่งชุมทอง
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

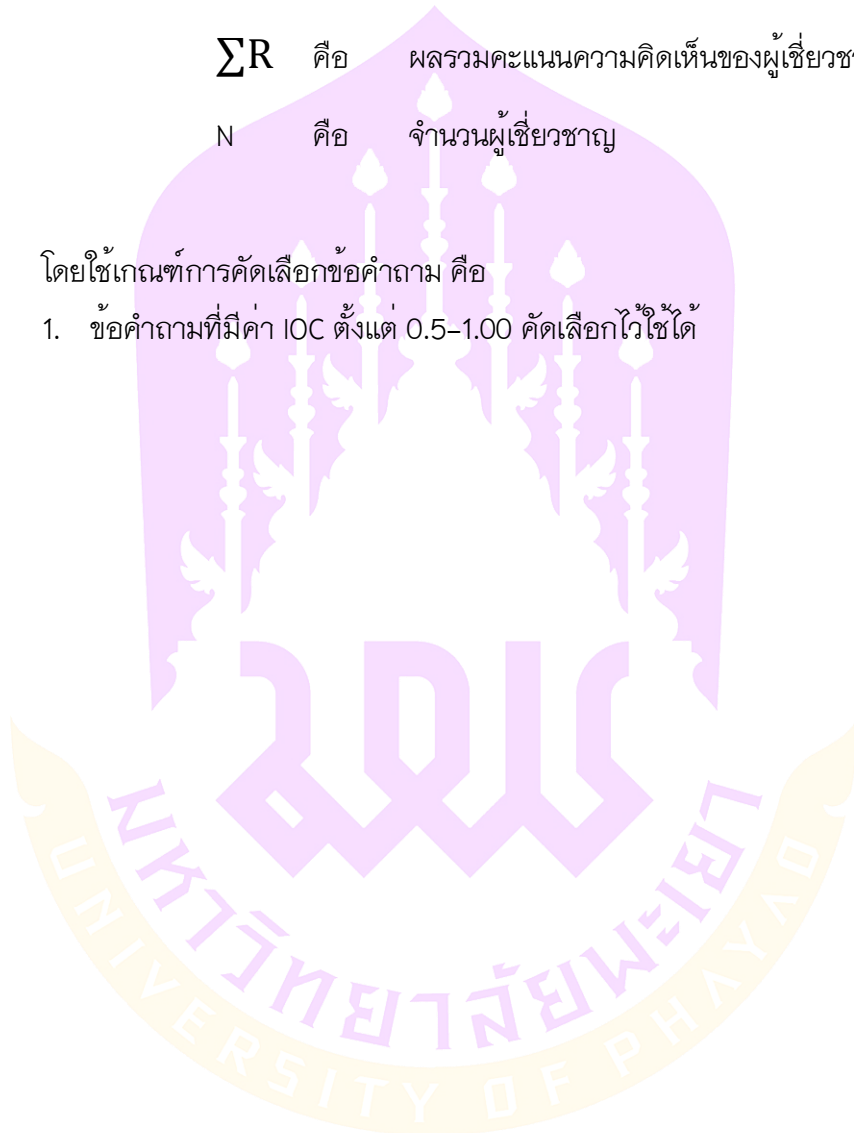
เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้



ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่คณะครูบุคลากรคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง	1	1	1	1	สอดคล้อง

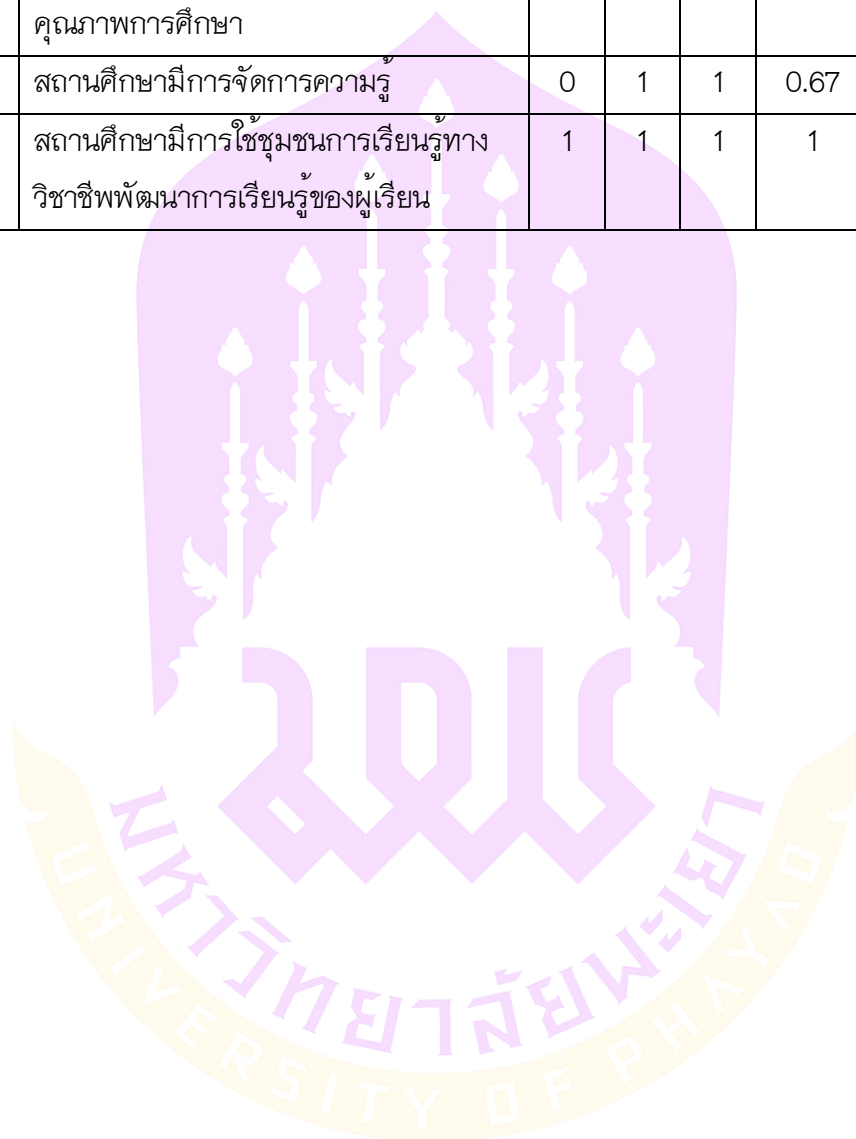
ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
6	สถานศึกษามีการประกาศใช้และเผยแพร่มาตรฐานการศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษารับทราบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา						
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีกรอบระยะเวลา 3 – 5 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งในและนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา (SWOT Analysis)	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญคน			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	สถานศึกษามีการกำหนดโครงการ/ กิจกรรม ระยะ 3-5 ปี ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	สถานศึกษามีการวางแผนนำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่การ ปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ ประจำปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการเสนอแผนปฏิบัติการ ประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของ โรงเรียนให้ความเห็นชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการนำ แผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติที่ ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการควบคุม ประเมินผล และ ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา ประกาศกำหนด	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
3	สถานศึกษามีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานผลการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
5. การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา						
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)						
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษาจัดทำรายงานผลที่เกิดจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาที่ครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	สถานศึกษาจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง						
1	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
2	สถานศึกษาการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการจัดการความรู้	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามเกณฑ์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational
Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ
โอกาสนี้

กชพร อินธนู

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2. อายุ <input type="checkbox"/> อายุ 25 – 30 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1**

คำชี้แจง

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระดับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Leadership)					
1. ผู้บริหารมีศักยภาพและความสามารถในการเสริมสร้างความมั่นใจ วิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู					
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา					
3. ผู้บริหารวางตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร					
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
5. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระดับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)					
6. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
8. ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล					
9. ผู้บริหารมีทักษะการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม					
10. ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
11. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้					
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)					
12. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้					
13. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาหลายแง่มุมและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระดับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ					
15. ผู้บริหารสามารถหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking)					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)					
16. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น					
17. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ					
18. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว					
19. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า					
20. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้บารมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**

คำชี้แจง

- ระดับ 5 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ					
2. สถานศึกษามีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่คณะครูบุคลากรคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง					
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. สถานศึกษามีการกำหนด ค่าเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการจัดการศึกษา					
5. สถานศึกษามีการเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง					
6. สถานศึกษามีการประกาศใช้และเผยแพร่มาตรฐานการศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษารับทราบ					
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา					
7. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน					
8. สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีกรอบระยะเวลา 3 – 5 ปี					

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งในและนอกสถานศึกษา					
10. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา (SWOT Analysis)					
11. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา					
12. สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ					
13. สถานศึกษามีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ระยะ 3-5 ปี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
14. สถานศึกษามีการวางแผนนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ					
3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
15. สถานศึกษามีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี					
16. สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา					

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17. สถานศึกษามีการเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ					
18. สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน					
4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา					
19. สถานศึกษามีการควบคุม ประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาประกาศกำหนด					
20. สถานศึกษามีการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
21. สถานศึกษามีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา					
22. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานผลการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา					
5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา					
23. สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา					
24. สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานติดตามผลการดำเนินการเพื่อ					

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา					
25. สถานศึกษามีการนำผลการติดตามไปพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด					
26. สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด					
6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR)					
27. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา					
28. สถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
29. สถานศึกษาสถานศึกษาจัดทำรายงานผลที่เกิดจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาที่ครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30. สถานศึกษามีการนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน					
31. สถานศึกษาจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ในระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองออนไลน์ (e-SAR) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพจากการพิจารณารายงานการประเมินตนเอง					
32. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จ มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
33. สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
34. สถานศึกษามีการจัดการความรู้					
35. สถานศึกษามีการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.95	20

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.98	35

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ภาคผนวก จ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

: A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOL UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.1/013/66

ผู้วิจัยหลัก : นางกชพร อินธนู

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ดร.วรรณกร พรประเสริฐ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 25 พฤศจิกายน 2565

- หมายเหตุ**
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
 2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กชพร อินธนู
วัน เดือน ปี เกิด	17 กรกฎาคม 2538
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562 กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	33/1 หมู่ 4 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	กชพร อินธนู (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 851-865). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

