

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ หรือ การเป็น “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งการศึกษา เป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัต การเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็จะต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการ ถือเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษา มีนโยบายสำคัญหลายประการที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสและคุณภาพทางการศึกษา ให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มประชากรวัยเรียนที่มากที่สุด และมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ

และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง “มีสมรรถนะ” หรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (พรชัย เจตตามาน, 2559, หน้า 3)

ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยนับหมื่น ๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลก และยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การ และในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรม ความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior : OCB) ของบุคลากรในองค์การด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2552, หน้า 15) ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทลายและซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพใน

การแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 1) และผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำ (Leader) เป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554, หน้า 1)

สำหรับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28) ซึ่งแต่ละงานล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล โดยการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล เพื่อส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารเงินงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ชำระราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ และการบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตาม

มาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหาร งานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของ บุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 21 – 30) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาที่มีอุปสรรค ไม่ประสบ ผลสำเร็จในการบริหารงาน ของโรงเรียนได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการใน การบริหารงานที่แตกต่างกัน มุ่งการบริหารงาน ตามภาระหน้าที่เพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เป็นการเพียงพอที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ จากการประชุมคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ยัง ไม่ได้คุณภาพ เนื่องจากปัญหาพฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียน การสอนของครู และไม่ส่งเสริมงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขาดภาวะผู้นำขาดความรอบรู้ในสภาวะการณ์และกลยุทธ์ต่าง ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2552, หน้า 34)

ดังนั้นในการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำและภาวะของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะต้องมี มุมมองที่กว้างไกล และมีความสามารถด้านต่าง ๆ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำยัง เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2554, หน้า 24) ซึ่งภารกิจของสถานศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่ง เป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์ กับบุคคล ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อทำให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการไปด้วยความ ร่าเริงและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา อันหมายถึง ผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 255 แห่ง มีผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,708 คน และจากผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ของการบริหารจัดการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ครูผู้สอนโดยส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่ใช้ข้อสอบตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด อีกทั้งยังไม่มีการวัดผลและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนที่สอดคล้องตามหลักสูตรเพื่อนำผลการทดสอบมาปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนให้ได้มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนด ส่งผลให้นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมต่ำทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมลอกเลียนแบบที่ไม่ดี

ด้านการบริหารงบประมาณ รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเงินเดือนถึงร้อยละ 71.5 มีงบดำเนินการและงบลงทุนเพียงร้อยละ 6.4 และร้อยละ 22.1 ตามลำดับ ส่งผลให้งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับพัฒนาคุณภาพครู บุคลากร การจัดหาสื่อ และการจัดการศึกษาในโรงเรียน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เงินงบประมาณ และขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 132 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.56 ในแต่ละโรงเรียนมีครูโดยเฉลี่ยประมาณ 4 คน แต่ต้องมีภาระในการจัด การเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัญหาครูสอนไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงวุฒิ เกือบทุกสาขาวิชา ประสบปัญหาขาดแคลนครู แต่สาขาวิชาหลัก ๆ คือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัด การเรียนการสอน นอกจากนี้ครูยังมีภาระงานอื่น ๆ เช่น งานเอกสาร งานโครงการ งานประชุม อบรม สัมมนา และงานธุรการในช่วงที่ครูธุรการตามโครงการคืนครูสู่ห้องเรียนที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กอื่นอีก 2-3 โรงเรียน บุคลากรส่วนใหญ่ที่เป็นวัยใกล้เกษียณ ยังต้องอาศัยคำแนะนำ และขอความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี และมีทักษะการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือกันในระดับน้อย ภาระงานมีมากกรอบส่วนอัตรากำลังมีน้อย ส่งผลให้การปฏิบัติงานบางอย่างยังไม่ครอบคลุมกับขอบข่ายภาระงาน ระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการบางส่วนต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรลดลงเนื่องจากนโยบายการลดอัตราคนกำลังภาครัฐ ข้าราชการบางส่วนหาช่องว่างในการละเลย

การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง โดยส่วนใหญ่ผู้ปกครองในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลาง ซึ่งผู้ปกครอง โดยส่วนใหญ่ต้องไปทำงานต่างจังหวัดและมอบภาระในการอบรมเลี้ยงดูกับปู่ ย่า ตา ยาย หรือญาติผู้ใหญ่ นักเรียนหลายคนมีเวลาเรียนไม่ถึงร้อยละ 80 เนื่องจากต้องช่วย ผู้ปกครองทำงาน ทำให้การเรียนของนักเรียนไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาบางสาระ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะมีการจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมหลังเลิกเรียนแล้วก็ตาม แต่การขาดเรียนและความ มั่นคงทางเศรษฐกิจย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีความเข้าใจนโยบายไม่เป็นที่ ในทางเดียวกัน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพภูมิทัศน์ของแต่ละโรงเรียน ที่มี ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการนำมาพัฒนาปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2560, หน้า 4-10)

จากหลักการ แนวคิดและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุค ประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปพัฒนาปรับปรุงยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นสารสนเทศนำไปใช้ในการพัฒนา กำหนด นโยบาย หลักการวิธีการในการคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้บริหารที่มีคุณภาพสามารถนำองค์ความรู้ทางการศึกษา ประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

## คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
6. ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
8. ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

9. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

10. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

11. แนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

8. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

10. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน ใตบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

11. เพื่อศึกษาแนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

## สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
6. ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
8. ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
9. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
10. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลตรวจสอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้การงาน 4 ฝ่าย โรงเรียน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไปใช้เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 3,116 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 256 คน จำนวนครูผู้สอน 2,860 คน จากทั้งหมด 256 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2560, หน้า 3 - 5)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 ได้มาโดย วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาด จากการเปิดตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43 - 44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2552, หน้า 73 – 74), ซีวิน อ่อนละออง (2553, หน้า 128), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554, หน้า 331–340), Kouzes and Posner (1987), Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827 – 832), Bass and Avolio (1995, pp. 2 – 6), Gary A. Yukl (1998, p 215), James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly (2000, pp. 15–17), Stephen R. Covey (2004, pp. 254–255), Adegoke Oke, Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009, pp. 64–72) ได้แก่

- 2.1.1 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.1.2 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
- 2.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

2.2 ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ตามยุทธศาสตร์ของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยนำมาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับการ บริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 21 – 45) ได้แก่

- 2.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 2.2.2 การบริหารงบประมาณ
- 2.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาด ของโรงเรียน

- 3.1.1 สถานภาพ แบ่งเป็น
  - 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.1.1.2 ครูผู้สอน
- 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น
  - 3.1.2.1 ประสบการณ์ 1 – 10 ปี
  - 3.1.2.2 ประสบการณ์ 11 –20 ปี
  - 3.1.2.3 ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี

### 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

#### 3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 การกระตุ้นทางปัญญา

3.2.1.2 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

3.2.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ตามขอบข่ายการบริหาร งานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

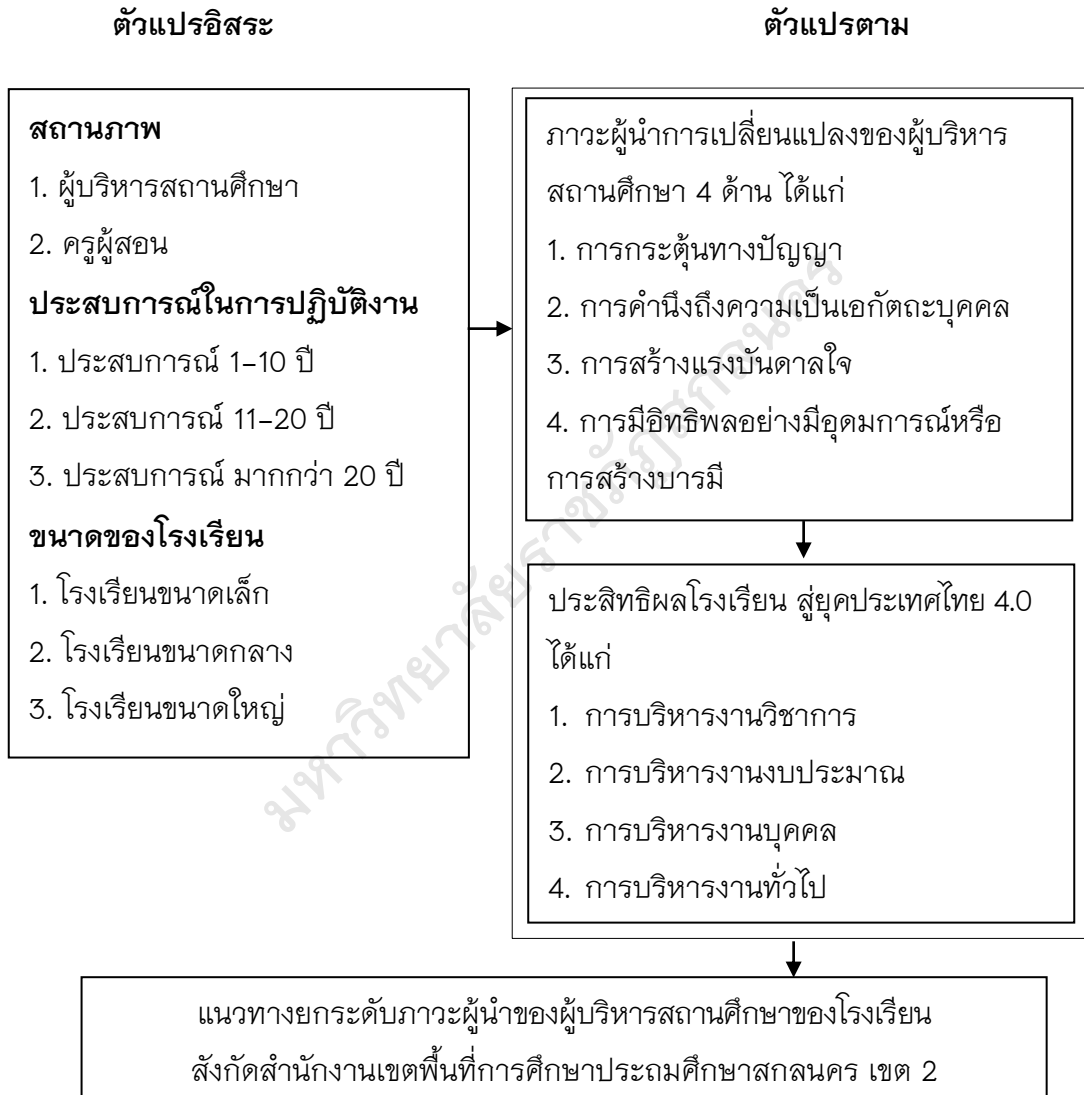
3.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้เข้าใจ เกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงาน ที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้เปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามให้สูงขึ้น มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์การได้ เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธี แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักในความคิดและ จินตนาการ ความเชื่อ และคุณค่าของผู้ตาม ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหา ตามความเชื่อและค่านิยมของผู้ตาม โดยผู้นำนี้จะให้ผู้ตามได้พัฒนาความสามารถที่จะ แก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีคุณภาพด้วยตัวของเขาและนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความ ผูกพันของผู้ตาม ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่า ของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น

1.1.2 ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่าง ๆ

1.1.3 ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

1.1.4 ผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

1.1.5 ผู้บริหารพูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

1.1.6 ผู้บริหารมีการพูดคุยหรือพิจารณาให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

1.2 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสนใจ ดูแลผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด โดยทำความเข้าใจ ส่งเสริมและการพัฒนาความต้องการ ความสนใจ ความสามารถของผู้ตามและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งชี้แนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

1.2.2 ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.3 ผู้บริหารอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน

1.2.4 ผู้บริหารทำหน้าที่พี่เลี้ยง ครูผู้แนะนำ และฝึก เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน

1.2.5 ผู้บริหารกล่าวยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

1.2.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติและคอยให้คำแนะนำ

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ โดยผู้นำจะสื่อสารวิสัยทัศน์และดลใจผู้ตามให้เข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์การร่วมกัน

1.3.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน

1.3.3 ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ



1.3.4 ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงาน  
ได้บรรลุเป้าหมาย

1.3.5 ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงาน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้  
ในทางปฏิบัติ

1.3.6 ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้สำเร็จ  
ตามที่กำหนดไว้

1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง  
พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ที่มีอิทธิพลต่อครูโดยการปลูกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง ทำให้  
ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และมีการจูงใจที่ทำให้  
เกิดความเปลี่ยนแปลง ผู้ตามจะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจ  
และความผูกพันที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
ของการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน

1.4.2 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพ นับถือ  
และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป

1.4.3 ผู้บริหารมีลักษณะเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้าง รับฟังความ  
คิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน

1.4.4 ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจ  
เพื่อประโยชน์ส่วนตน

1.4.5 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ  
ร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4.6 ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่  
เป้าหมายที่ดีกว่า

1.4.7 ผู้บริหารสามารถพูดให้เห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
สามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2. ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 หมายถึง ผลของการทำงาน  
ในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและตั้งใจดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์  
ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และสอดคล้องกับการดำเนินการกระจาย

อำนาจการบริหารและการจัดการจัดการศึกษาทั้ง 4 งาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 21 – 45) ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา เป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ประกอบด้วย งานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผล การเรียนการสอน และการนิเทศการสอน ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

2.1.1 จัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ

2.1.2 จัดกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนุมหรือชมรม เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองการปลูกฝังและเสริมสร้าง วิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สนิทสนมสันติ สันติวิธีอยู่ร่วมกันในสังคมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

2.1.3 จัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.1.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และพื้นฐานทักษะอาชีพตามมาตรฐานหลักสูตร

2.1.5 ส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพ เน้นแนวอาชีพและจัดการเรียนรู้ด้านอาชีพตามหลักสูตร

2.1.6 จัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการบูรณาการ องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ (STEM Education)

2.1.7 พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะดิจิทัลของผู้เรียน

2.1.8 ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่มสนใจและชุมชนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จิตสาธารณะ

2.1.9 จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาในระดับที่รับผิดชอบ

2.1.10 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมของศาสนาที่ถูกต้อง

2.1.11 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน

2.1.12 จัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรม และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ที่พึงประสงค์ อาทิการมีวินัย การตรงต่อเวลา การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การทำงานเป็นกลุ่มคณะ

2.1.13 จัดการเรียนรู้และประเมินความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (CEFR) ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ

2.1.14 จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพสำหรับผู้เรียนกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งกลุ่มความสามารถพิเศษและกลุ่มด้อยโอกาส

2.1.15 จัดการศึกษา บันทึกและจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศ รายบุคคลของผู้เรียนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

2.1.16 พัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ วิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเหนือสถานศึกษา ศึกษาข้อตกลงผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายการให้บริการสาธารณะทุกระดับ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทาง ของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ และสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

2.2.1 จัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณ

2.2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.3 อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2.4 ขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.5 รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.2.6 ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ และการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.2.7 ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ

2.2.8 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษ

2.2.9 บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษ

2.2.10 วางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งาน/โครงการ ที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง เพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สินและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง

2.2.11 กำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2.12 พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ พร้อมทั้งจัดหาพัสดุ ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.13 จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.14 เบิกเงินจากคลัง ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และจัดทำบัญชีการเงิน ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

2.3.1 จัดระบบการดูแลการเสริมขวัญและกำลังใจความปลอดภัยของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน

2.3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือProfessional Learning Community (PLC)

2.3.4 วางแผนและจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.5 สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทาง

การศึกษา

2.3.7 ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาทุกประเภท

2.3.9 ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.10 ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.3.11 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ รับเรื่อง  
อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยครูบุคลากร เสนอไปยังผู้มีอำนาจ กรณีผู้อุทธรณ์เสนอผ่าน  
หัวหน้า สถานศึกษา

2.3.12 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ มีแนวดำเนินการ  
อนุญาตการลาออกของครูบุคลากร ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.3.13 จัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.14 ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์  
การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3.15 สนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อ  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการบริหารงานธุรการ  
และงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี  
งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายใน  
ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีตัวชี้วัด ดังนี้

2.4.1 จัดการเรียนการสอนและวางระบบการป้องกันและแก้ไข  
ภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ

2.4.2 คัดสรรและพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน  
เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการสอนของสถาบันการผลิตครู

2.4.3 รายงานผลการดำเนินงานปัญหา อุปสรรค ต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ระบบมีความสมบูรณ์ ทั้งด้าน software hardware และ peopleware

2.4.4 ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่มสนใจ และชุมชนที่สอดคล้องสอดคล้องสร้างจิตสำนึก ปลูกฝัง ทักษะคิด ตำนิยม วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.4.5 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้มีกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ต่าง ๆ ได้

2.4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ จำเป็นของสถานศึกษา

2.4.7 นำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจ สอบติดตาม เพื่อการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2.4.8 สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนในชุมชนพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการวัดประสิทธิผลโรงเรียนวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.4.9 ดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.4.10 พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.4.11 ดำเนินงานธุรการ

2.4.12 ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.4.13 จัดทำการรับนักเรียนและสำมะโนนักเรียน

2.4.14 ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

2.4.15 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3. สถานภาพ หมายถึง การดำรงตำแหน่งของบุคลากร จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2561

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานงานราชการ และ/หรือ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2561

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน แบ่งประสบการณ์ เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ประสบการณ์ 1 – 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี

4.2 ประสบการณ์ 11-20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นเวลา 11-20 ปี

4.3 ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นเวลามากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดสถานศึกษาที่กำหนดจำนวนนักเรียน จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน แบบที่ 1 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2560) ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 0 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดที่มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดที่มีจำนวน นักเรียนมากกว่า 601 – 1,500 คน

6. แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางที่ เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนแต่มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยทำร่างแนวทางพัฒนาไป เสนอผู้เชี่ยวชาญ 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปใน รูปตารางแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเป็นแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ต่อไป

