



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วรุจ วรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศกนนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วรุจ วรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PATH-GOAL THEORY LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS
IN SCHOOLS UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

WARUJ WORADON

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Educational Administration
At Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University


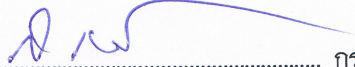
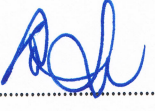
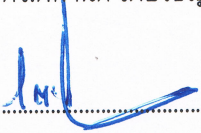
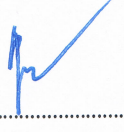


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

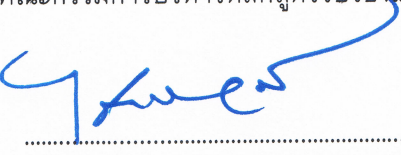
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วรุจ วรรณ

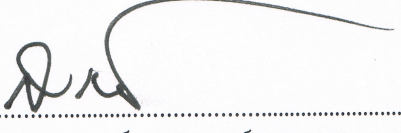
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)		(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)	ประธานที่ปรึกษา
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย ไพเทิล)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร)	กรรมการที่ปรึกษา
			กรรมการสอบ
		(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
ยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์และดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความ
กรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ
และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึก
ซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี ดร.สมพร หลิมเจริญ
และดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้
เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา
ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่
ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้น
จนปัจจุบัน

วรุจ วรดล

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1
ผู้วิจัย	วรุจ วรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 6) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 7) หาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 357 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ครูผู้สอน จำนวน 304 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็น

แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.77
6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนไว้ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	The Relationship between the Path–Goal Theory Leadership of School Administrators and Administrative Effectiveness in Schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Waruj Woradon
ADVISORS	Assoc. Prof Dr. SiKan Pienthunyakorn Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to examine the level of the path–goal theory leadership of school administrators, 2) to examine the level of school effectiveness, 3) to compare the path–goal theory leadership of administrators in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 as perceived by school administrators and teachers, classified by position attained, work experience and school sizes, 4) to compare school administrative effectiveness as perceived by school administrators and teachers, classified by position attained, work experience and school sizes, 5) to determine the relationship between the path–goal theory leadership of school administrators and school administrative effectiveness, 6) to establish the guidelines for developing the path–goal leadership of school administrators. 7) to establish the guidelines for developing school administrative effectiveness. The samples were school administrators and teachers working under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2019, yielding a total of 357, including 53 school administrators and 304 teachers.

The Krejcie and Morgan's table and a multi-stage sampling were employed for sample size determination. The instrument for data collection consisted of a set of 5-scale questionnaires. The statistics were mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test, One-Way ANNOVA and Pearson's Product Moment Correlation analysis.

The findings revealed that

1. The path-goal theory leadership of school administrators as perceived by school administrators and teachers, as a whole was in a high level.

2. The school effectiveness as perceived by school administrators and teachers, as whole was in a high level.

3. The path-goal theory leadership of administrators as perceived by school administrators and teachers, classified by position attained and school sizes, was statistically significant at the .01 level in overall. In terms of work experience, there was no statistically significance difference.

4. The school administrative effectiveness as perceived by school administrators and teachers, classified by position attained and school sizes, as a whole was statistically significant at the .01 level in overall. In terms of work experience, there was no statistically significance difference.

5. The relationship between the path-goal theory leadership of school administrators and school administrative effectiveness was positive at a high level with the correlation coefficient of 0.77

6. The proposed guidelines for developing the path-goal leadership of school administrators involved two aspects: Directive leadership and Participative leadership.

7. The guidelines for developing school administrative effectiveness were also proposed involving two aspects: Financial administration and Personnel administration.

Keywords: Path-Goal Theory Leadership, School Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	คำถามการวิจัย.....	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานการวิจัย.....	8
	ความสำคัญของการวิจัย.....	8
	ขอบเขตของการวิจัย.....	9
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	18
	ความหมายของภาวะผู้นำ.....	18
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	19
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย.....	22
	ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน.....	29
	ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน.....	29
	ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน.....	31
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน.....	33
	ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน.....	35
	การบริหารงานวิชาการ.....	35
	การบริหารงานงบประมาณ.....	47
	การบริหารงานบุคคล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	การบริหารงานทั่วไป..... 65
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1.. 74
	สภาพทั่วไป..... 74
	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์..... 75
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 76
	งานวิจัยในประเทศ..... 76
	งานวิจัยต่างประเทศ..... 83
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 85
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทาง
	เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ
	บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1..... 85
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 85
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 88
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 91
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 91
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 93
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
	ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงาน
	โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
	สกลนคร เขต 1..... 94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	139
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	139
	สมมติฐานการวิจัย.....	140
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	141
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	143
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
	สรุปผลการวิจัย.....	145
	อภิปรายผลการวิจัย.....	148
	ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	166
	บรรณานุกรม.....	169
	ภาคผนวก.....	181
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	183
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	187
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	211
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	225

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม.....	231
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป.....	239
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง ในการพัฒนา.....	243
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย.....	249
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	255

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	87
2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
3 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	100
4 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต1ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	101
5 ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	102
6 ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	104
7 ระดับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	105
8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	106

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
9	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	107
10	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	109
11	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	110
12	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	112
13	เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	114
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน.....	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	116
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่	117
17	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง.....	119
18	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	120
19	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน.....	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	<p>ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่</p>	122
21	<p>วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....</p>	124
22	<p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ.....</p>	125
23	<p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....</p>	126
24	<p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล.....</p>	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป.....	128
26	การนำเสนอระดับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา	129
27	การนำเสนอระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา.....	130
28	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	227
29	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	228
30	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	233
31	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	235

บัญชีภาพประกอบ

	ภาพประกอบ	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2	สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	251
3	สัมภาษณ์ ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี ข้าราชการบำนาญ.....	252
4	สัมภาษณ์ นายสำราญ คำชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองนาเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	252
5	สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	253
6	สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.....	253

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย จำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ในสภาพปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ผลมาจากแต่ละประเทศมีการมุ่งมั่นพัฒนาประเทศของตนเองให้มีความเจริญและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมกันอย่างมากระหว่างรัฐบาลหน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดการปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2562, หน้า 5)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้บริหารเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการบริหารโรงเรียนมาก เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องนำเอานโยบายไปปฏิบัติ มีการกำหนดแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องนำศาสตร์และศิลป์มาใช้เพราะการดำเนินการต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ จะต้องมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องนำเอาเทคนิควิธีการและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สุประวีณ์ สุนัยตะคุ (2554, หน้า 69) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้นับถือปฏิบัติตามและร่วมมือกับตนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จริยา บุญมา (2554, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า การที่โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและสอดคล้องกับ พีรพรธน ทองปิ่น (2552, หน้า 26) ที่กล่าวว่าในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้นคือความสามารถของผู้บริหารในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมี

ความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำบริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรเพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจ ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมาก จะส่งผลให้องค์การมีผลผลิตที่สูงมากขึ้น ในการบริหารโรงเรียนผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นในโรงเรียนภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีมาตรฐานของการจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้ตัวแปรเหล่านี้ได้รับการจัดการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้เรียนได้รับผลประโยชน์โดยตรง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17 - 18) ได้สรุปภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่าพัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำและกำหนดแนวปฏิบัติให้มีตารางการทำงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรม

มุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive) ดำเนินถึงฐานะความเป็นอยู่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกันขอความเห็นหรือข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนดจุดหมายท้าทายคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารต้องทำให้เกิดขึ้นโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมบูรณาการผสมผสานสภาพของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้การทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพโดยรวมทั้งหมด สมโชค โพธิ์งาม (2550, หน้า 31) และประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นลักษณะความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริการ การจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง รวมทั้งการมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ที่กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มีระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายในและการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนที่เป็นอนาคตของชาติ เพื่อพัฒนาประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, หน้า 28)

อีกทั้งประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษา เป็นองค์การในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาในระดับสากลมีความรู้ คู่คุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตามดูแล ภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

จากสภาพดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่งว่าภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาโดยเฉพาะภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัดและผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งคำถามในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนอยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน อยู่ในระดับใด
5. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร
7. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1
7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
2. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership) ของ Robert J. House (1971, pp. 321 – 328, อ้างถึงใน, เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 116 – 118) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.1.4 ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ

1.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามกฎกระทรวงกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) แบ่งออกได้ 4 ฝ่ายดังนี้

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,134 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 166 คน และครูผู้สอน 1,968 คน จาก 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 357 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และครูผู้สอน จำนวน 304 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

3.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.4 ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

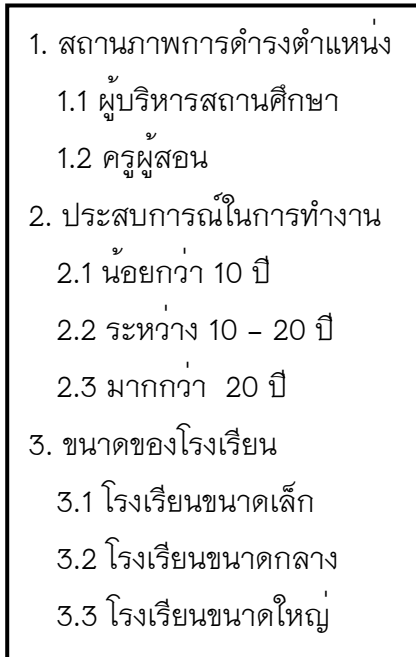
3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

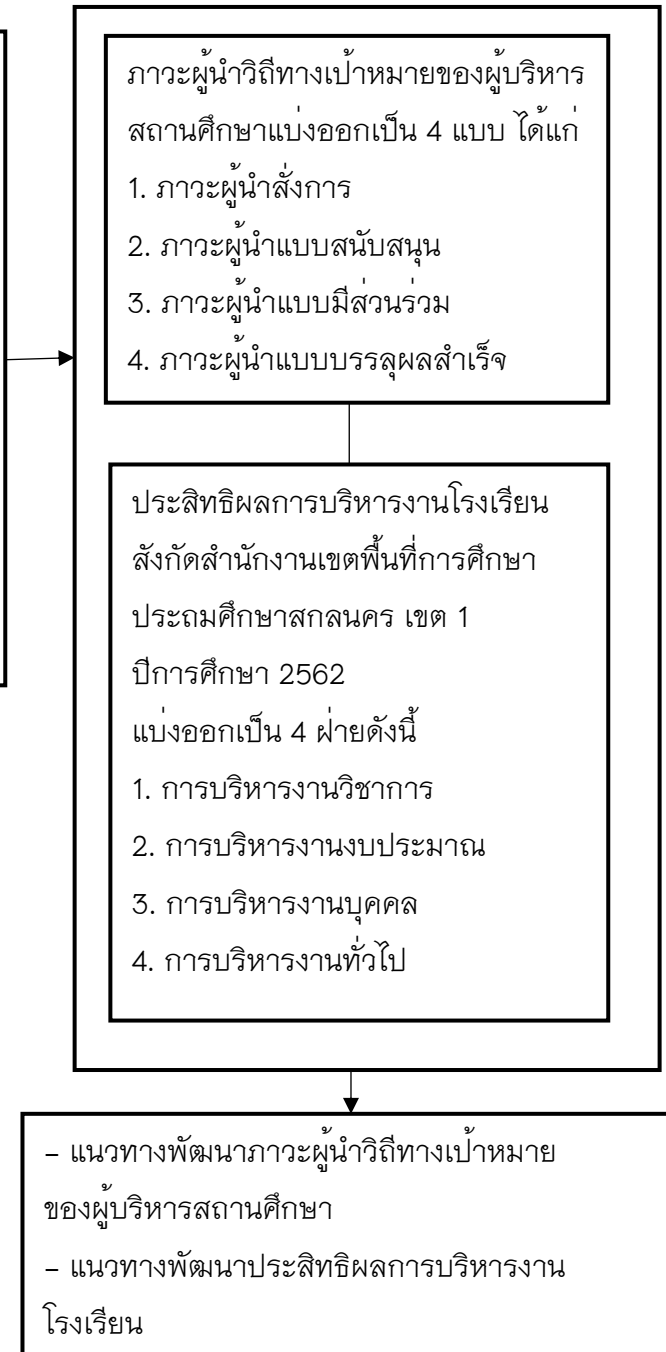
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Robert J. House (1971, pp. 321 – 328, อ้างถึงใน, เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 116 – 118) แบ่งผู้นำเป็น 4 ประเภท 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2552 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

1.1 ผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่กับครูผู้สอน การเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารมีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ตลอดจนกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ครูปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดมีมาตรฐานในการประเมินผลงานโดยไม่ได้ให้บุคลากรครูร่วมตัดสินใจ

1.2 ผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจ ความรู้สึกของครู แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ของครู ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งการให้กำลังใจ

1.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้การสนับสนุนบุคลากรครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ครูเกิดการอภิปราย เสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีการประชุม ปรึกษาหารือกับครูอยู่เสมอ มีการสื่อสาร 2 ทาง

1.4 ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศแก่บุคลากรครู เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตั้งความคาดหวังต่อบุคลากรครูด้วยการแสดงความมั่นใจว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในแง่มุมใหม่ ๆ เสมอ มองการณ์ไกลแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

2. ขอบข่ายการบริหารการศึกษา หมายถึง แนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพึงพอใจมากที่สุด ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนประกอบด้วย 4 งาน

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานใช้เงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานที่เกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อบริหารและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเพื่อสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้นและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียนและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งใช้เกณฑ์การย้ายของผู้อำนวยการสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 121 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 - 300 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดสกลนครซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 175 โรงเรียน

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะ ผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดำเนินการโดยกรณีที่ พบว่าภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโดย นำตัวแปรนำภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายและตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการพัฒนาตัวแปรในด้านดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมาย
2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน
3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
 - 3.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารงานทั่วไป
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้
 พรสวรรค์ ศิรศานันท์ (2555, หน้า 2) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำจูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
 จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชักนำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 2) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่การอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ

สัมมา รธนิตย์ (2556, หน้า 1) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจเพื่อจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

จิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 1) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

Hersey and Blanchard. (2001, p. 94) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่มในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Daft. (2003, p. 5) ได้สรุปภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

Yukl. (2006, p. 5) ได้สรุปภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล แรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติงานให้องค์การประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นและมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือหรือส่งเสริมเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทนกล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอและสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สัมมา รุทธิธย์ (2553, หน้า 251) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์การเนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกันมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การได้ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและมวลสมาชิก

พิมพกา ธรรมสิทธิ (2554, หน้า 208) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้แต่ละคนที่จะแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการเพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จและผู้นำเป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของการภาวะผู้นำ แล้วสรุปว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเท

ทำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมิน การปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์กร จะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) ได้สรุปภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทুমเท และต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, หน้า 141) ได้สรุป การบริหารจัดการองค์กร ล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้

ความสามารถ ทักษะและสามารถนำ หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่ง หน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่าง มีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายนี้มาจากการที่ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิก เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นพร้อมกันนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับความพึงพอใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้นซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย

Robert J. House (1971, pp. 321 – 328, อ้างถึงใน, เนตรวิมล ภาวิราช, 2556, หน้า 116 – 118) ได้สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่าทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายคำนึงถึงสถานการณ์ของผู้นำในการปูทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแนวคิดนี้ผู้ศึกษา คือ Robert J. House ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกันองค์ประกอบของทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย คือ พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานแรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการของพนักงานที่ต้องการบรรลุเป้าหมายทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่เป็นรูปแบบ

การทำงานที่เน้นงานเหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style)

เน้นรูปแบบการทำงานที่คนให้ความสำคัญกับกลุ่มโดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจัดหาสิ่งที่พึงพอใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) ผู้นำ

และพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรูปแบบนี้เหมาะสมกับพนักงานที่ชอบการทำงาน โดยการควบคุมตนเอง (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement-oriented Leadership Style)

หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายทั้ง 4 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นแบบภาวะ

ผู้นำที่เหมาะสมในการนำไปใช้กับที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะขาดประสบการณ์หรือเป็นคนดื้อรั้น เขาแต่ใจตนเองมีความเป็นเผด็จการในตนเองสูง รวมทั้งลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติยังมีความคลุมเครือ กฎเกณฑ์และขั้นตอนในการปฏิบัติงานขององค์กรยังขาดความชัดเจนแน่นอนในสถานการณ์เช่นนี้ ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย เห็นว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการเหมาะสมที่สุด โดยอธิบายว่าการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและใช้ความพยายามสูงขึ้น และการที่มีบทบาทไม่ชัดเจนจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจว่าจะทำงานอย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิผลนั้นเป็นสาเหตุทำให้ความคาดหวังต่อความสำเร็จในความรู้สึกของผู้ตามอยู่ในระดับต่ำทั้ง ๆ ที่ได้ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่แล้วก็ตามในนั้นด้วยวิธีลดความคลุมเครือของงานให้น้อยลงและผู้นำเพิ่มความคาดหวังระหว่างความพยายามกับผลงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่สถานการณ์เป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ งานมีโครงสร้างที่ชัดเจนและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถสูงอยู่แล้ว การใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการจะไม่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มความพยายามในแต่อย่างใด ยิ่งกว่านั้นในสถานการณ์ดังกล่าว หากผู้ใต้บังคับบัญชาถูก

นี้เทศอย่างใกล้ชิดและถูกสั่งการหรือควบคุมการทำงานโดยไม่จำเป็นแล้งงานที่เคยมีอยู่ก่อนแล้วจะเสื่อมถอยลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)

เป็นแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่งานมีโครงสร้างชัดเจน (structured) แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานรู้สึกมีความคับข้องใจ (frustrating) และรู้สึกไม่พอใจ (unsatisfying) เกิดขึ้นโดยทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย อธิบายว่าเมื่องานที่ทำมีลักษณะเครียด น่าเบื่อหน่ายหรือเสี่ยงต่ออันตราย ถ้าผู้นำแบบสนับสนุนต้องการให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น และเกิดความพึงพอใจก็ต้องใช้วิธีการเพิ่มความมั่นใจตนเองและลดความรู้สึกวิตกกังวลของผู้ตาม พร้อมทั้งช่วยขจัดสภาวะไม่น่าพึงปรารถนาทั้งหลายในงานให้เหลือน้อยที่สุด อธิบายในแง่ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ก็คือผู้นำเพิ่มทั้งด้านแรงจูงใจภายใน คือ ความสนุกสนานสนใจในการทำงานนั้นกับด้านความคาดหวังว่างานจะสำเร็จอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตามในกรณีสถานการณ์ตรงกันข้ามกล่าวคือ งานที่ทำมีความน่าสนใจและสนุกสนานโดยที่ผู้ตามที่มีความมั่นใจตนเองอยู่แล้ว ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผลน้อยมากหรืออาจไม่มีเลยและภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership)

ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่งานมีความคลุมเครือขาดความชัดเจน ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ (วิถีทาง) ที่เหมาะสมที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแน่นอนขึ้นเป็นวิธีการสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ว่าต้องทำอะไรก่อนหลัง ได้ร่วมคิดร่วมทำให้เกิดการพัฒนาความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมยิ่งให้ผลทางบวกเพิ่มขึ้น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนที่ชอบความอิสระ (autonomous) และมีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูง เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทนี้เกิดความพึงพอใจที่ตนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจตัดสินใจ และร่วมในการจัดระเบียบ โครงสร้างงานต่าง ๆ ขององค์การอีกด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วม

ในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ การร่วมใช้อำนาจการกระจายอำนาจหรือการบริหารแบบประชาธิปไตยกระบวนกรมีส่วนร่วม อาจจะเกี่ยวข้องกับผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่น ๆ ภายนอกหน่วยงาน หรือองค์การ มีการแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้มีการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement oriented leadership) ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย มีความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน จะให้ประสิทธิผลสูงสุดในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานที่ยังมีลักษณะคลุมเครือขาดความชัดเจน หรือสถานการณ์ที่ผู้นำสร้างความท้าทายและกำหนดมาตรฐานของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำค่อนข้างสูงโดยผู้นำช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจนเชื่อว่าตนมีความสามารถสูงพอที่จะทำงานดังกล่าวได้สำเร็จ ด้วยความท้าทายของงานและความมั่นใจในความสามารถตนเองผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มขึ้น จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการใช้ความพยายามมากขึ้น ส่งผลให้งานนั้นแม้จะมีเป้าหมายสูงก็สามารถสำเร็จลงได้ แต่ในสถานการณ์ตรงข้ามที่งานมีโครงสร้างชัดเจนและไม่มีคลุมเครือสับสนแล้ว ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย อธิบายว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานจะไม่มีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่อย่างใดเพราะผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17 - 18) ได้สรุปภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่าภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายพัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำ

มีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่ จะทำและกำหนดแนวปฏิบัติให้มีตารางการทำงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้าย กับพฤติกรรมกรรมการมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive) คำนี้ถึงฐานะความเป็นอยู่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรม มุ่งสัมพันธ์

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกัน และกันขอความเห็นหรือข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนด จุดหมายท้าทายคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นใน ตัวเองสูงสำหรับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) มี 2 ด้าน คือ

4.1 ด้านคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาถึงลักษณะ เชิงบุคลิกภาพทักษะ ความสามารถและความต้องการ เช่น คนที่มีทักษะการทำงานต่ำควร ได้รับการจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบชี้แนะคนที่มีความสามารถสูงควรจูงใจด้วยพฤติกรรม แบบมีส่วนร่วม

4.2 ด้านสภาพแวดล้อม มี 3 ประเภท คือ 1) งาน 2) ทีมงาน 3) ระบบอำนาจหน้าที่แบบทางการขององค์การ เช่น สายการบังคับบัญชา ระดับการ กระจายอำนาจ ระบบการให้รางวัล เป็นต้น พฤติกรรมเชิงสนับสนุนใช้จูงใจกับงานที่น่าเบื่อ หรือพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จใช้จูงใจกับงานที่น่าสนใจและท้าทายในการแสดง พฤติกรรมหรือภาวะผู้นำแต่ละแบบ ผู้นำต้องวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้าน สถานการณ์ก่อนในองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (เป็นวิถีทาง: Path) และ ผลลัพธ์ที่พึงต้องการ (เป็นเป้าหมาย: Goals) จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานการณ์ แล้วกำหนดสภาพที่จะส่งผลในทางบวกกับองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง แล้วจึง เลือกใช้พฤติกรรม การจูงใจที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านสถานการณ์นั้น

เนื่องจากภาวะผู้นำแบบชี้แนะ แปรมาจากภาษาอังกฤษคำว่า (Directive Leadership Style) ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเพื่อให้ง่ายต่อความ

เข้าใจผู้วิจัยจึงขอใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการ แทนคำว่า ภาวะผู้นำแบบชี้แนะในการวิจัย
ในครั้งนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 36 – 38) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมายว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย พัฒนาโดย Martin G. Evan ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย Robert J. House ใน ค.ศ. 1971 ซึ่งทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมายหลักของทฤษฎี คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้นมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงานโดยมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเองเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้หรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้แน่นอนหรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่างับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงานทฤษฎีนี้เสนอว่าผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองได้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตนและเป้าหมายขององค์การในขณะเดียวกัน ซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดังนี้ 1) ทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) เช่น ทำการตกลง เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่จะได้รับรางวัลอย่างชัดเจน 2) ให้การเพิ่มปริมาณของรางวัล (Increase Rewards) ผู้นำตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับรางวัลที่ต้องการ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายให้ความสำคัญกับพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน แต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานด้วย ซึ่งพัฒนาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Behavior) สามารถแบ่งออกดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ผู้นำใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานและวิธีการทำงานกำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงได้ง่ายมีความเสมอภาคให้ความเคารพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำจะเป็นผู้ขอความคิดเห็นและคำปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ และกระตุ้นให้

ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมโดยการจัดประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขและพัฒนางานและ 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของงาน (Achievement – oriented Leadership) ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งตั้งความคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำให้ได้

Daft (2008, p. 78 ; อ้างถึงใน, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 38) ได้สรุปสถานการณ์และแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมาย ได้ดังนี้

สถานการณ์ที่ 1 ผู้ตามขาดความมั่นใจในตนเองต้องการผู้นำแบบสนับสนุนเพื่อช่วยให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ทำให้มีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จและเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง

สถานการณ์ที่ 2 งานมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน ยากที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ต้องการผู้นำแบบสั่งการเพื่อให้คำแนะนำและอธิบายวิธีการทำงานให้เกิดความเข้าใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อที่จะได้รางวัลตามที่ต้องการ

สถานการณ์ที่ 3 ผู้ตามรู้สึกว่่างานที่ไม่ท้าทายอะไร อาจเป็นเพราะว่าทำงานซ้ำ ๆ หรืองานที่ทำงานเกินไป ต้องการผู้นำแบบมุ่งงาน เพื่อช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จทำสิ่งที่ท้าทายโดยการตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น

สถานการณ์ที่ 4 การให้รางวัลไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมแก่ผู้ตาม กรณีต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้อภิปรายปัญหาหรือความต้องการของผู้ตามว่าต้องการอะไร ผู้นำจะได้ปรับปรุงรางวัลหรือผลตอบแทนได้ถูกต้องและเหมาะสมเมื่อผู้ตามทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมายมุ่งที่จะส่งเสริมการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) และการเพิ่มปริมาณของรางวัล พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมาย พฤติกรรมของภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

(Participative Leadership Style) 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement-oriented Leadership Style)

ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนดังนี้
 ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 534) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิผลเป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการไปปฏิบัติกับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ

จร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติทางบวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

จิโรจน์ ยี่ซอ (2551, หน้า 36) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 49) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาถ (2553, หน้า 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

วรนารถ แสงมณี (2553, หน้า 92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์กรที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

สุวรรณี สุระสังข์ (2554, หน้า 29) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะทำให้ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรทุกคนมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555, หน้า 53) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง บูรณาการผสมผสาน งบประมาณขององค์กรให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้ องค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

เพ็ญประภา สาริกา (2556, หน้า 46) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยผู้นำใช้ความสามารถจนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้รักการอ่าน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไพศาล คิวเวทพิกุล (2557, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนมีเจตคติทางบวกต่อการเรียน มีการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคลากรมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานและชุมชนมีความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา

ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558) ให้ความหมายของประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการที่อาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่เพียงพอ มีคุณภาพเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งวัดได้จากการใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู

Dessler (1986, pp. 68 – 69 อ้างถึงใน, วิโรจน์ ยี่ขอ, 2551, หน้า 35) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการ ปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และ ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกัน ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงาน วิทยาลัยไต้หวัน

ภารดี อินันต์นาวิ (2553, หน้า 204) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อองค์กรไต้หวัน

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กร ย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความ ต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากรการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

วรนาถ แสงมณี (2553, หน้า 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป

ภรณี มหานนท์ (2554, หน้า 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ประสิทธิภาพว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็น การตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่องค์กรจะอยู่รอดได้ และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์องค์กร จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นการได้รับการสนับสนุน จากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็น เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบางอย่างที่ผู้บริหาร ควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมิน ตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริง ที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผล ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้
สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2552, หน้า 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ
ประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. หลักนิติบัญญัติ
2. หลักการมีส่วนร่วม
3. หลักความเป็นกลางทางการเมือง
4. หลักความเป็นมืออาชีพ
5. หลักความมีอิสระในการบริหารจัดการ
6. หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

เรณู คุปต์ยชีเยอร์ (2552, หน้า 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผล
ในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ด้านการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร
8. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร
9. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
10. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา
11. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้
12. ด้านการนิเทศภายใน

สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ (2554, หน้า 69) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการและประสิทธิผลของการบริหารงาน
ของผู้บริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการเป็นการ
บริหารงานทุกชนิด ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลและมี

ประสิทธิภาพและยังหมายถึงรวมถึงการอบรมศีลธรรม จรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 16 – 17) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากที่กล่าวมา ประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยบ่งชี้ ดังนี้

1. สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถพัฒนานักเรียนให้เกิดทัศนคติทางบวก เป็นการจัดการศึกษาด้วยคุณธรรม จริยธรรม วินัยให้นักเรียนพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาหรือสร้างความร่วมมือของบุคลากรของโรงเรียน ร่วมกันทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ เป็นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นของโรงเรียน สามารถร่วมกันแก้ปัญหาของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยด้านบริบทสถานศึกษา คือ ที่ตั้งของสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษา โครงสร้างของสถานศึกษา และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนปัจจัยด้านผู้บริหารระดับ การศึกษาความสามารถในการบริหารงานประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารภาวะผู้นำ เพื่อร่วมงาน การมุ่งเน้นทางวิชาการและความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษาปัจจัยด้านครู ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการจูงใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับโดยปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่กล่าวมา นับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 1) ได้พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการจัดการศึกษาไว้ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 21 – 30)

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผลประเมินผลรวมทั้งจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

บุญสง เจริญศรี (2550, หน้า 16) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการโดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพและความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1 – 2) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

วันทนา เมืองจันทร์ (ออนไลน์, 2562) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษานั้นคือนักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนดเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ สถานศึกษาคุณภาพของสถานศึกษาและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการ ประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งงานวิชาการที่ครูจะต้องปฏิบัติจะประกอบด้วยภารกิจหลัก

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 14 – 15) ได้กำหนดถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีรายละเอียดดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
 - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ
 - 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 - 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ
2. การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 3.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคูณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการ
เรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและ
ช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้วยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็น
มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรมสามารถอยู่ร่วมกับ
คนอื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีรายวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ่ง
มากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศผู้ปกครอง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพ
ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการ
เรียนรู้และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ
และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ

สถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนรู้การสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้าน

ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ

สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการ

ประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบ

กระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้

และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกชั้นและจัดให้มีการ

ซ่อมเสริม กรณีที่นักเรียนไม่ผ่านการประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และจบการศึกษา

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เมื่อคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนแล้วให้เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้นักเรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชาห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย

ห้องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center)

สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทัวถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยาและการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการ จัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและ บุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้นและ คณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงาน แนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการ บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบ สารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้น คุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและ วงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการ อย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตาม
มาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุป
รายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อ
หน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน
องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการ
เรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหา
ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ
ต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร
ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้ง
สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง
วิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การ
สร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับ
ชุมชนการร่วม กิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติ
องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุติ
ชุมชนองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ
สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อม
ให้กับบุคคล ครอบครัวยุติ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร
เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วม
จัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน
ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุติชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน
สังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุติชุมชน องค์กร
ชุมชนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความ
เหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพ
และปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน
ด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย ขอบข่าย ภารกิจ ทั้งหมด 17 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนวการศึกษา 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุวกอง หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและ 17) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งขอบข่ายงานทั้งหมดนี้ จะทำให้การบริหารงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงานงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

ไพฑูริย์ เจริญพันธ์ (2550, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารแสดงถึงความต้องการของรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาลที่แสดงออกมาในลักษณะแผนทางการเงินและโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ โดยรัฐบาลได้สัญญาต่อรัฐสภาและประชาชนที่จะใช้เงินภายใต้เงื่อนไขที่ได้ตกลงกันแล้ว

สำนักงบประมาณ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนที่แสดงให้เห็นรายรับและรายจ่ายของรัฐบาล อันเป็นการประมาณหรือคาดคะเนกิจกรรมโครงการ ตลอดจนค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในระยะ เวลาหนึ่ง

คิลป์ชัย อวงตระกูล (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและการเสนอของบประมาณ การจัดสรร งบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานใช้เงิน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและการพัฒนาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องการจัดทำและเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ทั้งนี้งบประมาณเป็นตัวช่วยในการบริหารงานให้ได้ผลดีที่สุด

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้ อรรถยุท อินทปริษา (2550, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของงบประมาณไว้ว่า งบประมาณมีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการขององค์กร โดยเฉพาะงบประมาณรายจ่ายหากมีแนวโน้มมากขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่างบประมาณมีความสำคัญในการดำรงไว้ ซึ่งเสถียรภาพและความมั่นคงเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานงบประมาณ ตามแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก จากการศึกษา ความรู้วิชาการสมัยใหม่และความต้องการในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเกณฑ์การจัดสรร

งบประมาณควมามีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประหยัด (Economy) และการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) มีความรับผิดชอบต่อความเชื่อถือน่าไว้วางใจได้ ความโปร่งใสความเสมอภาคความมีจริยธรรม ข้อมูลสารสนเทศที่ดี เพื่อการบริหารงานงบประมาณ ตามความเหมาะสมในสภาพปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) ได้ให้ความสำคัญของงบประมาณไว้ว่า มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณมีดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคม โดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น หน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบงบประมาณ

เป็นเครื่องมือทางการคลังที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในระดับรัฐบาลและในระดับท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะว่างบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานในองค์กรและเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย หากองค์กรใดมีระบบการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย

2.3 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบโรงเรียนนิติบุคคล นอกจากนี้มีอำนาจหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎระเบียบ

กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 39 – 55) ได้กำหนดถึงขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้อง
ดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่าย
งบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงิน
ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรผู้อำนวยการ
สถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
ประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณตรวจสอบ
รายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลง เสนอความเห็นชอบ
ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการ
งบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายงานผลการ
ดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตามให้กลุ่มฝ่ายงานในสถานศึกษา
รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดทำรายงานผลการ
ปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัด
ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลา
ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

- 7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ความประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา
- 8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส
- 8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอเยี่ยมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 9.2 ประสานการเยี่ยมเพื่อศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้เยี่ยมทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการเพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา
- 10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 วางแผนพัสดุให้ดำเนินการตามกระบวนการการวางแผน

งบประมาณ

11.2 จัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 รวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ

ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

12.1 กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ

เพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนด

แบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ

จัดหาพัสดุพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุด โทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

14. การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย

การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พุทธศักราช 2560 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พุทธศักราช 2560

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุไม่ว่าจะได้มา

ด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมการใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด

ตามสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินจัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

17. การเบิกเงินจากคลังทำการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ และรายงานให้กระทรวงการศึกษาระดับพื้นฐานทราบ

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พุทธศักราช 2560 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พุทธศักราช 2560

19. การนำเงินส่งคลังการนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบ หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงินการจัดทำบัญชีการเงินให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบโดยต้องมีเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีทุกรายการ และเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีนั้นต้องสามารถแสดงความถูกต้องครบถ้วนของรายการบัญชีทุกรายการบัญชีตามความเป็นจริงและเป็นที่ยอมรับได้

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งระบุปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด และจัดส่งด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐเมื่อสิ้นระยะเวลาในแต่ละไตรมาส หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันสิ้นไตรมาส

21.2 รายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการให้บริการกระทรวง โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนส่งสำนักงานงบประมาณภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานให้จัดทำตามแบบการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงานตามระเบียบ ดังนั้นในงานการบริหารงานงบประมาณเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ การเงินและพัสดุมาใช้เป็นหลักในการ

บริหารงาน ผู้บริหารงานจึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และศึกษากฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพราะงานการบริหารงานงบประมาณ เป็นงานสนับสนุนหลักของ โรงเรียนที่จะส่งเสริมให้การบริหารงานพัฒนาและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นงานหนึ่งที่เกี่ยวข้อง กับระเบียบกฎหมาย ผู้บริหารจะต้องกำกับดูแลเป็นพิเศษ และจัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการในด้านนี้ด้วย ส่วนขอบข่ายงาน ได้แก่ การเสนอของบประมาณ การ จัดสรรงบประมาณและงานพัสดุ งานบัญชี ความสำเร็จของการบริหารงานงบประมาณ ของผู้บริหารโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จะบริหารจัดการตาม ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณได้มากน้อยเพียงใด การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจ ทั้งหมด 22 งาน ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงบประมาณและ คำขอตังงบประมาณ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6) การตรวจสอบติดตามและ รายงานการใช้งบประมาณ 7) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก งบประมาณ 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ การศึกษา 11) การวางแผนพัสดุ 12) การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ ของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14) การจัดหาพัสดุ 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 17) การเบิกเงิน จากคลัง 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19) การนำเงินส่งคลัง 20) การจัดทำบัญชีการเงิน 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนององภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้าน การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลัก

ธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยมีผู้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ดังนี้

กมล ฉายาวัดนะ (2550, หน้า 99) ได้ให้ความหมายของการ บริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินกิจการงานบริหารงานบุคคลต้องอาศัยความ ร่วมมือร่วมใจของบุคลากรเป็นสำคัญ หากบุคคลกรให้ความร่วมมืออุทิศแรงกายและ แรงใจช่วยกันทำงาน งานนั้นก็จะบรรลุความสำเร็จเป็นอย่างดี การบริหารบุคคลเป็นงาน ลึกซึ้ง กว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนกว่างานทั้งหลายและเป็นงานที่ทำไม่รู้จักเสร็จต้อง คอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา

ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า การ บริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทาง การวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบและขั้นตอนการทำงานเป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานใน องค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และ ระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่าการ บริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการบริหารองค์กรหากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมือ อาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและ จรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการ บริหารงานบุคคลว่าหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการ สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้ง สนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงาน บุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้า

มาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลจรรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 29) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

โสภณ สวชนทต (2557, หน้า 26) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทั้งหมดเกี่ยวกับคนหรือบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างพอเพียง ในการทำภารกิจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นับแต่เริ่มต้นเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2550, หน้า 132) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารบุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

วิรัช โถสุวรรณจินดา (2551, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า

1. ความต้องการขององค์กร โดยมีส่วนทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยอาศัยกลไกวิเคราะห์งาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล และการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้องค์กรได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน
2. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการดำรงชีวิต การมีความมั่นคงความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จโดยใช้กลไกการขึ้นค่าจ้าง การให้ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

กิติ ตย์คานนท์ (2553, หน้า 71 - 73) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้นตามทฤษฎีขององค์กรได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ

1. งานซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่วิธีดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
2. คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 2 - 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยต้องดำเนินการเป็นกระบวนการรอบคอบและระมัดระวัง เนื่องจากหากกระทบในขั้นตอนหนึ่งก็อาจส่งผลกระทบต่อขั้นอื่นได้จึงพบว่าองค์กรในปัจจุบันได้หันมาให้ความสนใจและให้ความสนใจกับทรัพยากรมากขึ้น อีกทั้งพื้นฐานที่ว่าคนจะต้องยอมรับเกียรติภูมิ ค่าของความเป็นคน การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน การให้การยกย่อง การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรและทำให้พวกเขายอมรับอุทิศกายและใจเพื่อองค์กรของพวกเขาอย่างไม่เห็นแก่เห็นดเหน้อยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจึงส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 57 – 102) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลคือการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานบุคคลมีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดโดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้างภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แก้อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่กำหนดและในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจากเขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบาย หลักเกณฑ์และ
วิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
กระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย
กำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคล

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและสั่งพัก
ราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมาย
กำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษรายงานการ
ดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่อง อุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ การอนุญาตการลาออกจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14. ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และกฎหมายกำหนด

14.1 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจง
ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลที่เกิดจาก
การปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาโดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความดีเด่นและมีคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.3 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

20.1 ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย ขอบข่าย ภารกิจ ทั้งหมด 20 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผล การปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานและการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) กาส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการปกครอง การให้บริการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ปริญญา ดันสกุล (2550, หน้า 2) ได้กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชีงานพัสดุ และระบบควบคุมภายในที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 45) ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือวางไว้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน และออกแบบระบบงาน

ธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อบริหารและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

สมพงษ์ เปรมปियศรี (2555, หน้า 19) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการระบบงานในสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมี ความสำคัญต่อสถานศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานจนเกิดผลสำเร็จในกรอบภาระงานของตน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การสนับสนุน การรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการได้ กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้
 กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 64) ได้ให้ความสำคัญถึงการบริหารงานทั่วไปไว้ว่าเป็นการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและมาตรฐาน ที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 280) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปว่ามีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษา เปรียบเสมือนเป็นหัวใจเลยทีเดียวเพราะการบริหารงานทั่วไปทุก ๆ ด้านเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียนที่ทำการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั้งนั้น จุดมุ่งหมายของการบริหารงานทั่วไปก็เพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ความเข้าใจด้าน

เทคโนโลยีหรือวิชาการที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 103 – 110) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป ไว้ว่าเป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

- 1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
- 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

- 2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
- 2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 วิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจกแจงผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา
รับทราบ

4.3 เผยแพร่ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรใน
สถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและ
แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน

5.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่าง
ต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้
ผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 บุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า

8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานกับชุมชนและห้องในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

15. การทัศนศึกษา

15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุป และประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษ

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษ

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษ

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษ

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษ

ประสานการจัดการศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

22.1 ได้ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบ การประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขที่ไม่เหมาะสมการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
ในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป
ประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจทั้งหมด 22 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่าย
ข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการ
บริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหาร
และพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำ
สำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ
รวม หรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม
อัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) การส่งเสริมงาน
กิจการนักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริม สนับสนุนและ
ประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่
จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) การรายงานผล
การปฏิบัติงาน 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและ 22) แนวทางการจัด
กิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 สรุปได้ว่า
ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน มีขอบข่ายการบริหารงานในแต่ละฝ่าย ซึ่งมี

รายละเอียดต่อไปนี้เป็นประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเพื่อสิ่งมุ่งหวัง ถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 17 ด้าน การบริหารงานงบประมาณ 22 ด้าน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 20 ด้าน และประสิทธิผลการประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป 22 ด้าน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากร รวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอกุดบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิม ประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง โส้ ไทยลาว และโย้ย

ภูมิประเทศและภูมิอากาศพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและ

สถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมือง อาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนนิตโย ตำบลเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทร 0-4297-0131 โทรสาร 0-4297-0131

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

2.2 พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เป้าประสงค์

2.3.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยพัฒนาคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาพ อย่างมีคุณภาพ

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

2.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษา เป็นองค์กรในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและ

นำไปสู่การพัฒนาในระดับสากลมีความรู้ คู่คุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตามดูแล ภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

จากสภาพบริบทดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่งว่าภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัดและผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้ง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย

บุญโรม ลามุล (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย เป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมากที่สุด
- 2) ภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามุกดาหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายไม่แตกต่างกัน

สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำแบบสั่งการ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 สามารถร่วมกัน พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวิตา ฮั่นสกุล (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านมุ่งความสำเร็จ ด้านสั่งการและด้านมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศ การศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับและ 3) ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

อัจฉรา ธารบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ธเนศ มโนชนธ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 484 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา ด้านการวิพากษ์และด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัลสุริยา กรรณสูตร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอน จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ทรงชัย คงเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 22 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำสองด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตัดสินใจและด้าน ความสามารถพิเศษตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เสาวลักษณ์ โสมะทัด (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีผู้บริหาร เป็นสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ใน

ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีปารมีและด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

จริยา บุญมา (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01

มานา ชื่นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ตนเอง และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่ต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้านของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.60 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ +.1354

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Goodhart (2002, p. 62) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดการองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมีความมีคุณธรรม จริยธรรมของครูที่ปฏิบัติการสอน และความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Arshad, (2003, p. 68) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน เป็นการศึกษาความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในแนวลึก รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 160 คน และครูผู้สอน จำนวน 640 คน ผลปรากฏว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไปมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบโครงสร้าง โดยพบว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบไม่ปรับตัว ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแง่ประสิทธิผล โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าคะแนนเฉลี่ย ความมีประสิทธิภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัว นอกจากนี้ยังพบว่า โรงเรียนที่มีค่านิยม อย่างเช่น กำหนดเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนเพื่อไปถึงจุดหมาย มีการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาพนักงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น การมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิดและความสามารถในการปรับตัว จะมีประสิทธิผลมากที่สุดในด้านพันธกิจของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การประสานงาน และความรู้สึกรักรักภักดีที่มีต่องาน

Morphet. (2007, pp. 705-A) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Aydin (2007, p. 103) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียน
 แร่งบันดาลใจ: กรณีของไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพ
 ของการริเริ่มการศึกษา และการวิเคราะห์ของการศึกษาแร่งบันดาลใจในโรงเรียนประเทศ
 ไนจีเรียโดยใช้การสัมภาษณ์ของสมาชิกในกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียในไนจีเรีย วิทยาลัย
 นานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์ การสังเกต
 ห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โรงเรียน NTIC จะประสบ
 ความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการยอมรับหลักสูตรโรงเรียน
 องค์กรและคุณภาพของคนทำงานในโรงเรียนของคนที่ยั่งยืน และทุ่มเทให้กับการพัฒนา
 การศึกษาและคุณภาพชีวิต

Carolyn Stringer. (2011) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
 ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรีซ พบว่า ความพึงพอใจ
 ภายในและความพึงพอใจภายนอกเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรให้
 ความสำคัญเฉพาะความพึงพอใจภายนอกเท่านั้น และควรจะให้ความสำคัญกับการให้
 โอกาสในการคิดสร้างสรรค์งานและความก้าวหน้าส่วนบุคคล เพราะจะทำให้พนักงานมี
 คักยภาพในการผลิตงานมากขึ้น และความพึงพอใจจะมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของ
 การทำงานภายในองค์กร

สรุปจากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะ
 ผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 ผู้บริหารจะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมสภาพแวดล้อมและความต้องการใน
 การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยการเลือกพฤติกรรมที่จะช่วยเติมเต็ม
 สิ่งที่ขาดหายไป นอกจากนี้ผู้นำจะช่วยหาปัจจัยพื้นฐานที่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็น
 จะต้องใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละประเภทจะส่งผลกระทบต่อ
 แตกต่างกับกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ
 และเหมาะสมกับลักษณะกิจกรรมของหน่วยงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีเป้าหมายมี
 ลักษณะเด่นหลายประการ ทฤษฎีนี้จะช่วยทำให้เข้าใจว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำต่าง ๆ
 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนในด้านใด และทฤษฎีนี้ยังสามารถ
 ให้โมเดลที่แสดงวิธีการที่ผู้นำจะช่วยผู้นำไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจน ชัดอุปสรรค
 รวมถึงผู้นำจะให้การชี้แนะและใช้วิธีการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อีกด้วย อันเป็น
 แนวโน้มสำคัญที่ทุกสถานศึกษาต่างมุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ ในการบริหารงานอย่างมี
 ประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา

2562 จำนวน 2,098 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 166 คน และครูผู้สอน 1,934 คน จาก 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 357 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และครูผู้สอน จำนวน 304 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะการเปิดสอน ได้แก่

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 35 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของลักษณะการเปิดสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 โรงเรียน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 35 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สพป. สกลนคร เขต 1	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
อ.เมือง	31	9	28	8	12	4	71	21
อ.กุสุมาลย์	8	2	12	4	6	2	26	8
อ.เต่างอย	4	1	4	1	4	1	11	3
อ.โคกศรี สุพรรณ	6	2	8	2	2	1	16	5
อ.โพนนาแก้ว	5	2	12	4	3	1	21	7
อ.ภูพาน	3	1	9	3	4	1	16	5
อ.กุศบาก	3	1	7	2	4	1	14	4
รวม	60	18	80	24	35	11	175	53

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 53 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่ม
แบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 60 โรงเรียน ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 18 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการ
สุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 80 โรงเรียน ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 24 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการ
สุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 35 โรงเรียน ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 11 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 319 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 72 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอน จำนวน 11 โรงเรียน ๆ ละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 88 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 304 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 357 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามนักวิชาการการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ จึงได้นำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องมี 4 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
 ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
 ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
 ระดับ 4 หมายถึง ระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
 ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ศึกษาสภาพปัญหางานเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียนหลังจากนั้นก็นำผลของข้อมูลที่ได้ศึกษามาสังเคราะห์เครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของคณะกรรมการที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการสอน พิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะกลุ่มพฤติกรรม (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2.3 ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี ข้าราชการบำนาญ

2.2.2.4 ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

2.2.2.5 ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (IOC = index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดคำถามที่มี ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ในแบบสอบถาม

2.2.4 นำข้อคำถามที่เข้าเกณฑ์มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2.5 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือปรากฏดังนี้

2.2.5.1 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายมีดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.74 มีความเชื่อมั่น 0.91

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.71 มีความเชื่อมั่น 0.87

3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.65 มีความเชื่อมั่น 0.86

4) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.51 มีความเชื่อมั่น 0.76

2.2.5.2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนมีดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29 – 0.59 มีความเชื่อมั่น 0.82

2) การบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28 – 0.57 มีความเชื่อมั่น 0.77

3) การบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28 – 0.57 มีความเชื่อมั่น 0.80

4) การบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.27 – 0.57 มีค่าความเชื่อมั่น 0.81

2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูล
ของกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือใน
การทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำ
วิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บ
รวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพทำงานและขนาดของสถานศึกษา
ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ

4.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ
วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน โดยมี
เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ไลเคิร์ต (Likert's rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม
ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา มากที่สุด

4.4 วิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนนโดยมีเกณฑ์การแปล
ความหมายดังนี้ไลเคิร์ต (Likert's rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560,
หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากที่สุด

4.5 การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และมีเกณฑ์ในการแปล
ความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

5.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

ของครอนบาค

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2

5.3.2 ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3, 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

5.3.3 ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (OneWay ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3, 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

5.3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ในส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาและ
แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทาง
เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดำเนินการโดยกรณีพบว่า
ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโดยนำ
ตัวแปรนำภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายและตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
เสนอวิธีการพัฒนาตัวแปรในด้านดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดย
การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3
คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน แล้วสรุปเป็นแนวทาง
ในการพัฒนา ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ
ดังต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และ
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี ข้าราชการบำนาญ
4. ดร.กฤษณ์ทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแห่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงลายราชบุร
ผดุงศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นายสำราญ คำชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นางนพมาศ วรพาบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
X1	แทน	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
X2	แทน	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
X3	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X4	แทน	ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม
Y1	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

- Y2 แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ
 Y3 แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
 Y4 แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 357)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	53	14.8
	1.2 ครูผู้สอน	304	85.2
2. ประสบการณ์ในการ ทำงาน	2.1 น้อยกว่า 10 ปี	131	36.7
	2.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี	136	38.1
	2.3 มากกว่า 20 ปี	90	25.2
3. ขนาดของโรงเรียน	3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	90	25.2
	3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	168	47.1
	3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	99	27.7

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ส่วนใหญ่เป็น ครูผู้สอน จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และขนาดของโรงเรียนกลาง 168 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แลวนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.20	0.66	มาก
2	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.30	0.52	มาก
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.27	0.48	มาก
4	ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	4.33	0.46	มาก
รวม		4.28	0.39	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำ แบบบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.33$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.30$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.27$) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

2.1.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 4 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว	4.34	1.01	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.13	0.87	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม	4.19	0.91	มาก
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว และสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	4.10	1.01	มาก
5	ผู้บริหารได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนเพียงผู้เดียว	4.07	0.91	มาก
6	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการ	4.24	0.84	มาก
7	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ	4.35	0.82	มาก
รวม		4.20	0.66	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการตามลำดับ

2.1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน	4.36	0.82	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.29	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.17	0.80	มาก
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	4.22	0.86	มาก
5	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูผู้สอน	4.29	0.84	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.48	0.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.26	0.82	มาก
รวม		4.30	0.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

2.1.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานการทำงานในสถานศึกษา	4.26	0.79	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน	4.32	0.76	มาก
3	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.28	0.74	มาก
4	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ	4.31	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.26	0.75	มาก
6	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน	4.29	0.82	มาก
7	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน	4.18	0.83	มาก
รวม		4.27	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

2.1.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.36	0.77	มาก
2	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ	4.30	0.73	มาก
3	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครูผู้สอน	4.25	0.82	มาก
4	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.35	0.77	มาก
5	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.47	0.76	มาก
6	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะบอกว่าความสำเร็จของงานนั้น ๆ เกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	4.32	0.75	มาก
7	ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.29	0.81	มาก
รวม		4.33	0.46	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แลวนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	การบริหารงานวิชาการ	4.31	0.38	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.29	0.42	มาก
3	การบริหารงานบุคคล	4.30	0.38	มาก
4	การบริหารงานทั่วไป	4.31	0.41	มาก
รวม		4.30	0.34	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.31$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.30$) การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

3.1.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 9 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องท้องถิ่น	4.52	0.70	มาก
2	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ	4.29	0.70	มาก
3	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.73	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.42	0.70	มาก
5	สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.34	0.71	มาก
6	สถานศึกษาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.25	0.78	มาก
7	สถานศึกษากำหนดระเบียบวาทะด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	4.27	0.76	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ	4.22	0.75	มาก
9	สถานศึกษาได้จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.77	มาก
10	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.74	มาก
รวม		4.31	0.38	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือมีสถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.52$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.42$) สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

3.1.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 10 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ ขอ	ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมาภิบาล	4.33	0.78	มาก
2	สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค	4.26	0.72	มาก
3	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	4.46	0.78	มาก
4	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.28	0.74	มาก
5	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร	4.22	0.79	มาก
6	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ	4.24	0.75	มาก
7	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา	4.36	0.77	มาก
8	นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.31	0.67	มาก
9	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	4.26	0.78	มาก
10	มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเป็นระบบ	4.18	0.80	มาก
รวม		4.29	0.42	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหาร ($\bar{X} = 4.46$) สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

3.1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 11 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญตรงวิชาเอก	4.36	0.72	มาก
2	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.75	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.19	0.82	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.31	0.74	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
5	ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.49	0.72	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพ และบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.68	มาก
7	ได้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.29	0.72	มาก
8	ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.32	0.78	มาก
9	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทันตามความต้องการ	4.27	0.74	มาก
10	สถานศึกษาจัดดำเนินการเสนอขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ	4.24	0.73	มาก
รวม		4.30	0.38	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

ดังนั้น คือได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 4.49$) ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ ตรงวิชาเอก ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

3.1.4 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 12 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย	4.33	0.72	มาก
2	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ	4.26	0.73	มาก
3	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา	4.22	0.78	มาก
4	ผู้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร	4.23	0.82	มาก
5	ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้	4.49	0.72	มาก
6	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียน ในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการรับนักเรียน	4.42	0.71	มาก
7	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการบริการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย	4.22	0.81	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
8	มีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษา	4.28	0.75	มาก
9	สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่	4.33	0.73	มาก
10	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.31	0.81	มาก
รวม		4.31	0.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้ ($\bar{X} = 4.49$) มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการรับนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 53)		ครูผู้สอน (N = 304)		t-test	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.29	0.67	4.19	0.65	1.05	0.29
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.43	0.27	4.27	0.55	3.19**	0.00
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.45	0.37	4.24	0.49	2.97**	0.00
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	4.50	0.28	4.30	0.48	4.24**	0.00
รวม	4.42	0.26	4.25	0.40	2.96**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha=0.05$; $t_{355}=1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha=0.01$; $t_{355}=2.85$)

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม
แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น
มากกว่าครูผู้สอน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.59	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	154.15	354	0.44		
	รวม	155.32	356			
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.41	0.66
	ภายในกลุ่ม	97.86	354	0.28		
	รวม	98.09	356			
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.46	0.64
	ภายในกลุ่ม	83.31	354	0.24		
	รวม	83.53	356			
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผล สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.26	0.97	0.38
	ภายในกลุ่ม	75.52	354	0.21		
	รวม	75.93	356			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.148	2	0.07	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	55.09	354	0.16		
	รวม	55.242	356			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	2.687	2	13.44	37.03**	0.00
	ภายในกลุ่ม	128.45	354	0.36		
	รวม	155.32	356			
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2	1.54	5.74**	0.00
	ภายในกลุ่ม	95.01	354	0.27		
	รวม	98.01	356			
3. ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	0.84	3.63*	0.03
	ภายในกลุ่ม	81.85	354	0.23		
	รวม	83.52	356			
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผล สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	75.25	354	0.21		
	รวม	75.93	356			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.88	2	2.44	17.16**	0.00
	ภายในกลุ่ม	50.36	354	0.14		
	รวม	55.24	356			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha=0.05$; $df_{2,354} = 3.02$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha=0.01$; $df_{2,354} = 4.66$)

จากตาราง 15 แสดงว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการและด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกันจึงนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe. ดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ		\bar{X}	4.44	4.33	3.77
	เล็ก	4.44	-	-0.11	-0.67**
	กลาง	4.33		-	-0.56**
	ใหญ่	3.77			-
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน		\bar{X}	4.41	4.31	4.16
	เล็ก	4.41	-	0.10	-0.25*
	กลาง	4.31		-	-0.15
	ใหญ่	4.16			-
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.37	4.27	4.18
	เล็ก	4.37	-	-0.10	-0.19*
	กลาง	4.27		-	-0.09
	ใหญ่	4.18			-

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
4. ภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวม		\bar{X}	4.41	4.31	4.10
	เล็ก	4.41	-	-0.10	-0.31*
	กลาง	4.31		-	-0.21*
	ใหญ่	4.10			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยรวมพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 53)		ครูผู้สอน (N = 304)		t-test	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.49	0.32	4.30	0.39	3.45**	0.00
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.43	0.38	4.27	0.42	2.63**	0.00
3. การบริหารงานบุคคล	4.46	0.33	4.28	0.39	3.10**	0.00
4. การบริหารงานทั่วไป	4.50	0.30	4.28	4.22	3.50**	0.00
รวม	4.47	0.29	4.28	0.34	3.75**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha=0.05$; $t_{355}=1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha=0.01$; $t_{355}=2.85$)

จากตาราง 17 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.80	0.167
	ภายในกลุ่ม	52.91	354	0.15		
	รวม	53.45	356			
2. การบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	62.77	354	0.18		
	รวม	63.01	356			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.09	0.92
	ภายในกลุ่ม	53.36	354	0.15		
	รวม	53.39	356			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	60.54	354	0.17		
	รวม	60.88	356			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	41.54	354	0.12		
	รวม	41.67	356			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.54	3.67*	0.03
	ภายในกลุ่ม	52.36	354	0.15		
	รวม	53.45	356			
2. การบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.03	2	1.52	8.95**	0.00
	ภายในกลุ่ม	59.98	354	0.17		
	รวม	63.01	356			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	2.70	0.07
	ภายในกลุ่ม	52.58	354	0.15		
	รวม	53.38	356			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	0.65	3.87*	0.02
	ภายในกลุ่ม	59.58	354	0.17		
	รวม	60.88	356			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	0.71	6.21**	0.00
	ภายในกลุ่ม	40.26	354	0.11		
	รวม	41.67	356			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha=0.05$; $F_{2,354} = 3.20$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha=0.01$; $F_{2,354} = 4.66$)

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงาน
วิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการบริหาร
บุคคลไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการ
ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ SCheff. ดังตาราง 20

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. การบริหารงานวิชาการ		\bar{X}	4.39	4.32	4.24
	เล็ก	4.39	-	-0.07	-0.15*
	กลาง	4.32		-	-0.08
	ใหญ่	4.24			-
2. การบริหารงาน งบประมาณ		\bar{X}	4.39	4.32	4.15
	เล็ก	4.39	-	-0.07	-0.24*
	กลาง	4.32		-	-0.24*
	ใหญ่	4.15			-
3. การบริหารงานทั่วไป		\bar{X}	4.40	4.30	4.24
	เล็ก	4.40	-	-0.10	-0.16*
	กลาง	4.30		-	-0.06
	ใหญ่	4.24			-

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
4. ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนโดยรวม		\bar{X}	4.38	4.31	4.21
	เล็ก	4.38	-	-0.07	-0.17*
	กลาง	4.31		-	-0.10
	ใหญ่	4.21		0	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนดังตาราง 21

ตาราง 21 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1	1									
X2	.310**	1								
X3	.235**	.666**	1							
X4	.175**	.595**	.500**	1						
X	.646**	.842**	.774**	.719**	1					
Y1	.288**	.506**	.514**	.479**	.587**	1				
Y2	.358**	.615**	.586**	.565**	.701**	.576**	1			
Y3	.339**	.583**	.551**	.549**	.667**	.538**	.684**	1		
Y4	.251**	.617**	.551**	.635**	.666**	.633**	.673**	.672**	1	
Y	.364**	.684**	.648**	.657**	.772**	.804**	.868**	.849**	.879**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.77^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X2) ($r = 0.684^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X1) ($r=0.36^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการ
 บริหารงานวิชาการ

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X1)	.288**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X2)	.506**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3)	.514**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X4)	.479**	ปานกลาง
รวม (X)	.587**	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงาน
 วิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.587^{**}$) โดยภาวะผู้นำแบบ
 มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.514^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่
 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r=0.288^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 ด้านการบริหารงบประมาณ

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X1)	.358**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X2)	.615**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3)	.586**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X4)	.565**	ปานกลาง
รวม (X)	.701**	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงาน
 งบประมาณโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.701^{**}$) โดยภาวะผู้นำแบบ
 มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.586^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่
 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r=0.358^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 การบริหารงานบุคคล

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X1)	.339**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X2)	.583**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3)	.551**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X4)	.549**	ปานกลาง
รวม (X)	.667**	ปานกลาง

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานบุคคล
 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.667^{**}$) โดยภาวะผู้นำแบบ
 สนับสนุนมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.583^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่
 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r=0.339^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 การบริหารงานทั่วไป

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานทั่วไป (Y4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X1)	.251**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X2)	.617**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3)	.551**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X4)	.635**	ปานกลาง
รวม (X)	.666**	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานทั่วไป
 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.666^{**}$) โดยภาวะผู้นำแบบ
 บรรลุผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.635^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด
 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r=0.251^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดำเนินการโดยกรณีศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโดยนำภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางในการพัฒนาและนำประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางในการพัฒนาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปรากฏดังตาราง 26 - 27

ตาราง 26 การนำเสนอระดับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.20	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.30	สูงกว่า	-
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.27	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	4.33	สูงกว่า	-
รวม	4.28	0.34	-

ตาราง 27 การนำเสนอระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
การบริหารงานวิชาการ	4.31	สูงกว่า	-
การบริหารงานงบประมาณ	4.29	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
การบริหารงานบุคคล	4.30	เท่ากับ	หาแนวทางพัฒนา
การบริหารงานทั่วไป	4.31	สูงกว่า	-
รวม	4.30		-

จากตาราง 26 – 27 พบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยต้องการแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

จากการศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางในพัฒนาการภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีการแจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและ เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนหวังที่ชัดเจน ควรเลือกใช้ในสถานการณ์ที่เร่งด่วน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ควรใช้ภาวะผู้นำในเรื่องที่เป็นกฎระเบียบใช้ในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามสถานการณ์...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2563)

“...มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงาน แน่นนอน...”

(เทพรังสรรค์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2563)

“...มีการให้คำชี้แนะขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ใกล้ชิด กับสมาชิกในทีมที่มีความพร้อมน้อย มีข้อจำกัดด้านทักษะความสามารถ และยังขาดความ มุ่งมั่นใส่ใจในงาน...”

(นพมาศ วรพาบ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม...”

(สำราญ คำชมภู, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่าง ๆ ควรให้ครูมีส่วน ในการกำหนดตัดสินใจและมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรแจกแจงหน้าที่ในการปฏิบัติให้กับครูผู้สอน อย่างชัดเจน และมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน ...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้
ครูผู้สอนพึงปฏิบัติตามควรมีการสอบถามความคิดเห็นของครูก่อนมีการมอบหมายงาน...”

(รัชฎาพร พิมพิชัย, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารต้องให้คำชี้แนะขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน
กับสมาชิกในทีมที่มีความพร้อมน้อย มีข้อจำกัดด้านทักษะความสามารถ และยังขาดความ
มุ่งมั่นใส่ใจในงานและคอยติดตามงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด...”

(พัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็น
แนวทางการพัฒนาการพัฒนาระบบผู้นำแบบสั่งการ ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ กำหนด
กฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานที่ชัดเจน
2. มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ไว้อย่างชัดเจน
3. ควรมีมาตรการในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ

2. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะ
ให้กำลังใจ รับฟังความคิดเห็นและอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่สมาชิก...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ผู้บริหารต้องมีความจริงใจกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด
วางแผนและร่วมกันรับผิดชอบ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2563)

“...คอยติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและเปิดรับ
ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาช่วยในการกำหนดแนวทางที่จะปฏิบัติร่วมกัน...”

(เทพรังสรรค์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมา
ปรับปรุงการทำงานในสถานศึกษา...”

(นพมาศ วรพาบ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน...”

(สำราญ คำชมภู, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผล
การตัดสินใจร่วมกันก่อนที่จะมอบหมายงานและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ
เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนก่อนตัดสินใจ
ในการปฏิบัติงาน...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม เช่น
การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูผู้สอน
ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์...”

(รัชฎาพร พิมพิชัย, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ...”

(พัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็น
แนวทางการพัฒนาการพัฒนากาชาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของ
คนเป็นหลัก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคน
หนึ่งไม่เน้นการควบคุมสั่งการ
3. ให้สมาชิกในที่ที่มีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพ
ในที่ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร อบอุน คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ
4. รับฟังความคิดเห็นและอำนวยความสะดวก
5. กระตุ้นให้สมาชิกในที่ประชุมอภิปรายร่วมกัน
ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับ
ข้อเสนอแนะ

จากประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางใน
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ
ได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุปดังนี้

1. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและมีการวางแผนการใช้
เงินของโรงเรียนคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้จ่ายและดำเนินการเกี่ยวกับการเงินของ
โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อการให้ได้อมาหรือการจ่ายไปซึ่ง
การเงินของโรงเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2563)

“...การบริหารงานงบประมาณ ทำตามระเบียบให้มีความ
โปร่งใสและใช้จ่ายเงินตามแผนงบประมาณให้ถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2563)

“...มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้มี
ประสิทธิภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี
และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบเงินและทรัพย์สินของโรงเรียน...”

(เทพรังสรรค์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2563)

“...มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้
เงินและผลการดำเนินงานต่าง ๆ...”

(นพมาศ วรพาบ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรและวางแผนการปฏิบัติงาน
ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน
งบประมาณ...”

(สำราญ คำชมภู, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
งบประมาณที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อมและจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น
ในการบริหารงาน งบประมาณไว้ให้ครบถ้วน เพื่อให้การจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วย
ความรวดเร็ว...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจเรื่อง
ระเบียบแบบแผนการเงิน งบประมาณและจัดสรรงบประมาณตามประเภทของเงิน...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารจะต้องจัดสรรงบประมาณประจำปีตามระเบียบ
และแผนงานโครงการของโรงเรียน...”

(รัชฎาพร พิมพิชัย, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารต้องใช้จ่ายเงินให้ถูกต้องกับประเภทของเงินและสามารถ
ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ โรงเรียนได้...”

(พัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็น
แนวทางการพัฒนาการพัฒนาด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารควรบริหารงานงบประมาณ โดยมุ่งเน้นความ
คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการตามระเบียบข้อบังคับในการบริหารงาน
งบประมาณ

2. มีการวางแผนการเงินล่วงหน้า

3. จัดทำแผนงบประมาณประจำปีและใช้จ่ายเงินให้ถูกต้องกับ

ประเภทของเงิน

4. ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ

เรื่องระเบียบแบบแผนการเงิน งบประมาณ

2. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีการกำหนดกติกาแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อ
ความเสมอภาคแก่สมาชิกทุกคนเท่ากัน ในการให้ความดีความชอบต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่
กำหนดไว้และสามารถอธิบายให้สมาชิกยอมรับได้ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ให้ทุกคนได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานตรงตามความรู้
ความสามารถและมีการให้ขวัญกำลังใจทุกคนที่ร่วมทำงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ผู้บริหารมอบหมายงานครูสอนตรงตามความถนัดหรือ
ความชำนาญตรงวิชาเอกของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน...”

(เทพรังสรรค์ จันทรังษี, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2563)

“...ควรส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน...”

(นพมาศ วรผาบ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การส่งเข้าอบรมต่าง ๆ...”

(สำราญ คำชมภู, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2563)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ...”

(รัชฎาพร พิมพิชัย, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2563)

“...การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้...”

(พัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารมีการวางแผนกำลังคน

สร้างแรงจูงใจ

แต่ละบุคคล

เท่าเทียมกัน

ความสามารถ

2. มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการ
3. มีการมอบหมายงานให้เหมาะกับความสามารถของ
4. มีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคนอย่าง
5. ให้ทุกคนได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานตรงตามความรู้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,134 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 166 คน และครูผู้สอน 1,968 คน จาก 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 357 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และครูผู้สอนจำนวน 304 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามนักวิชาการการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ จึงได้นำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องมี 4 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 - 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) โดยมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.64 - 0.74 มีค่าความเชื่อมั่น 0.91

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 - 0.71 มีค่าความเชื่อมั่น 0.87

1.3 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 - 0.65 มีค่าความเชื่อมั่น 0.86

1.4 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.51 มีค่าความเชื่อมั่น 0.76

2. ด้านประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

- 2.1 การบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.29 – 0.59 มีค่าความเชื่อมั่น 0.82
- 2.2 การบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.28 – 0.57 มีค่าความเชื่อมั่น 0.77
- 2.3 การบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.28 – 0.57 มีค่าความเชื่อมั่น 0.80
- 2.4 การบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.27 – 0.57 มีค่าความเชื่อมั่น 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย ส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษาของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ไลเคิร์ต (Likert's rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

4. วิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากที่สุด

5. การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ชูศรี วงศ์รัตน์ (2550, หน้า 314) ดังนี้

ระดับสูงมาก	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับสูง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบ

สนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ อยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งาน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีความแตกต่าง

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

4.2 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการบริหารบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.77^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($X2$) ($r = 0.68^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($X1$) ($r=0.36^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งด้านที่มีการปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการมีการปฏิบัติอยู่ในน้อยสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานกำหนดระเบียบต่าง ๆ

ผู้บริหารมีอำนาจการตัดสินใจเพียงผู้เดียว รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert J. House (1971, pp. 321 – 328, อ้างถึงใน, เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 116 – 118) ได้สรุป ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงานเหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 392 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังโรงเรียนโดยตรงและมีการพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการโดยการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับกระบวนการจัดการบริหารงาน โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพเปิดโอกาสให้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว แสดงความมีเมตตา รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการแสดงความรักใส่ใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์เทพ ใจคำ (2557, หน้า 33) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญคือทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน แสดงความเป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย ให้ความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดีและการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดีและคำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกัน

1.2 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ พบว่า ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการบริหารจัดการตามแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จำนวน 3 มาตรฐานให้โรงเรียนดำเนินการ ดังนั้น จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในการดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 237) กล่าวว่า ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จเป็นผู้นำที่จะท้าทายผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ผู้นำจะตั้งมาตรฐานการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับดีเลิศ และทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและจากการที่ผู้นำมีความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชามาก ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จจะแสดงความเชื่อมั่นสูงในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าพวกเขาจะสามารถกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ว่าผู้บริหารต้องการให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2557, หน้า 103) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงเน้นการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพสูง

1.3 จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ปฏิบัติภารกิจการบริหารตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้มีการจัด โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาเอกภาพ ซึ่งนโยบายมีความหลากหลายในทาง ปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความอิสระในการ บริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) เป็นการสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 6) จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการโดยเน้นให้ครูผู้สอน มาใช้ในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของพันธุ์เทพ ใจคำ (2557, หน้า 33) กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่ามีลักษณะผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีภาวะนำแบบมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดที่สำคัญ คือ 1) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรีกษาหารือบุคลากร 3) ขอความเห็นจากบุคลากร 4) ให้ความสำคัญกับข้อเสนอ ต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการ อภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จัดประชุมปรึกษาหารืออยู่เสมอเพื่อร่วมรับทราบ ปัญหาการตัดสินใจ ระดมความคิด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายโดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานร่วมกันนั้น ส่วนใหญ่มีการ ดำเนินงานภารกิจหลัก เช่น การทำแผนกลยุทธ์ การทำแผนปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งมีกรอบกำหนดไว้ชัดเจนว่าจะต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วน ร่วมในการจัดทำ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 45) ที่ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษา ก่อน ที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกระตุ้นให้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ จะทำให้ การทำงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้เนื่องมาจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานมีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ในเรื่องดังกล่าว บางเรื่องยังไม่มีความชัดเจนและมีความคลุมเครือ เกิดความยุ่งยากไม่แน่ใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่าง ๆ ผู้บริหารมีอำนาจการตัดสินใจเพียงผู้เดียวรวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา อินทุสมิต (2555, หน้า 83) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ประกอบไปด้วย การกำหนดบทบาท (DefineRoles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบสั่งการยังต้องมีการวางแผนและกำหนดให้งานสำเร็จลุล่วง รวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างและรักษารูปแบบของการสื่อสารที่ใช้ในการอธิบายงาน กฎและข้อบังคับต่าง ๆ และใช้ประสบการณ์ของตนในการปรับปรุงทฤษฎีการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ผู้นำจะต้องคอยตรวจตราและติดตามงานที่มอบหมายให้และตรวจสอบทฤษฎีการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายมีสองกิจกรรมที่ถือว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบสั่งการ เช่น การจูงใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานและค้นหาทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตาม การฝึกฝนและฝึกซ้อมเทคนิควิธีการใหม่

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดทุกรายข้อโดยภาวะผู้นำแบบสั่งการมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ซึ่งสอดคล้องกับ เฮาส์ (House, 1971, p. 321) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ คือ ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงานเหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ด้านที่มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้าน

การบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาและให้การพัฒนาดังนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ บุรณจันทร์ (2558, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดีเด่น ชัยชนะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่จะต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบในปี การศึกษาเป็นงานที่ย่างยากซับซ้อนต้องอาศัยความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีจากหลายฝ่าย ทั้งจากที่บ้านและโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และครู ซึ่งทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนและให้ความรู้โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ แก้ไขปรับปรุง ส่งเสริม อบรมและให้การบริการทางวิชาการโรงเรียนต่าง ๆ มีขนาดต่างกัน คือ มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ซึ่งขนาดของโรงเรียนก็จัดเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร จิตตรี (2555, บทคัดย่อ) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยมีขอบข่ายและภารกิจของงาน 12 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 6) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 7) ด้านการแนะแนวการศึกษา 8) ด้านการพัฒนาประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 10) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 11) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

งานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาและด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านการบริหารงานวิชาการที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ซึ่งในอดีตสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายตามหลักสูตรกลางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เท่านั้น ปัจจุบันแนวความคิดดังกล่าวเปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น จึงมีผู้นำแนวความคิดนี้บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้บังเกิดผลในการปฏิบัติ ดังข้อความในวรรคสอง มาตรา 27 ที่ว่าให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2.2 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะงานบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร เป็นการให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาโนช บุตรเชื้อไทย, 2550, หน้า 27 - 28) ซึ่งกล่าวไว้ว่าในด้านขอบข่ายภารกิจของงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2561 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการเรียนการสอนของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา ธมชยากร, 2553 ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา พบว่า การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

2.3 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้มีส่วนสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำสถานศึกษาให้อยู่รอด และผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นนักพัฒนาสถานศึกษา ผู้ทรงประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่สามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เกิดความตระหนักและมีอุปนิสัยในการทำงาน มุ่งคุณภาพและประสิทธิภาพการสร้างสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องช่วยกันสร้างครูและผู้บริหารคุณภาพสิ่งสำคัญที่สุดที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (human capital)

ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (knowledge economy) โดยการมุ่งให้ความสำคัญด้านคนโดยการมุ่งเน้นการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 10) เห็นว่าแนวคิด การจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ควรเป็นไป ดังนี้ 1) มุ่งให้ความสำคัญด้านทุน (human capital) โดยมุ่งไปที่ความสำคัญของบุคคลในองค์การ ในฐานะ ทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถสร้างผลประโยชน์บุคลากรโดยกำหนดความต้องการบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผน อัตราค่าจ้างการเงิน 2) การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหาร การการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง 3) การคัดเลือกบุคลากร ความ ต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการ คัดเลือกบุคลากร 4) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ของตน 5) การประเมินบุคลากรกระบวนการและเทคนิคประเมินจะช่วยให้บุคลากรแต่ละ คนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และ 6) การจัดสวัสดิการแก่ บุคลากร ควรมีการจัดวางโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นแนวคิดการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารองค์การให้ สมาชิกในองค์การมีความรู้ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ สามารถแก้ปัญหาหรือ ขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์การไปได้ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่าง ยั่งยืน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ด้านการบริหารงานบุคคลที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตรา 57 กำหนดให้ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.4 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมมีอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งยังได้ให้ความสำคัญต่อการ จัดทำและการบริหารงานงบประมาณ งบประมาณมีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการของ องค์การ โดยเฉพาะงบประมาณรายจ่ายหากมีแนวโน้มมากขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะ เศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่างบประมาณมีความสำคัญในการดำรงไว้ ซึ่งเสถียรภาพและความ มั่นคงเป็นอย่างมากจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานงบประมาณ ตามแบบ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก จากการศึกษาความรู้วิชาการสมัยใหม่และความต้องการในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเกณฑ์การ จัดสรรงบประมาณควมมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประหยัด (Economy) และการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) มีความรับผิดชอบต่อ ความเชื่อใจได้ ความโปร่งใสความเสมอภาคความมีจริยธรรม ข้อมูลสารสนเทศที่ดีเพื่อ การบริหารงานงบประมาณ ตามความเหมาะสมในสภาพปัจจุบัน สมกิต บุญยะโพธิ์ (2557, หน้า 94) ได้กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกระจาย อำนาจในการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษา โดยตรงโดยเฉพาะด้านงานงบประมาณการ บริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาต้องมีขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการ บริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้นอกจากนี้ กมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553, หน้า 35) ได้กล่าวว่าโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมี ประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน งบประมาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยด้านการบริหารงานงบประมาณที่มีระดับ ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหาร ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 39 – 55) ได้กำหนดถึง ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่าง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบบรรลุผล สำเร็จมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น มากกว่าครูผู้สอน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าสิ่งที่ตนได้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูอาจมีความต้องการให้ ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าตามสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหาร โดยเฉพาะครูที่บรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจกระบวนการบริหารมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิรวัดณ์ กิติพิเชษฐสรรค์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบ สอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็น สูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการทำงานที่ต่างกัน มองว่าภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กรเนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา ใจหลัก (2551, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายด้าน โดยรวมพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูผู้สอน

ในโรงเรียนขนาดกลางความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือภาวะผู้นำในการบริหารมากนักและสามารถที่จะดูแลแนะนำบุคคลกรได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย ชุนศรี (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโดยรวมสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาด ของโรงเรียน

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียน เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียน เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผล ให้เกิดผลประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เพ็ญประภา สาริกา (2556, หน้า 46) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน คือ การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยผู้นำ ใช้ความสามารถจนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูมุ่งมั่นในการจัดการเรียน การสอนจนทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้รักการอ่าน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษา มุ่งหวัง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน สุประวีณ์ สุณย์ตะคุ (2554, หน้า 69) กล่าวถึง ประสิทธิผลการบริหารงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ และประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารงานวิชาการหมายถึงความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ และยังหมายรวมถึง การอบรมศีลธรรม จรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไกรวัลย์ รัตนะ (2557, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการทำงานที่ต่างกัน มองว่าประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนจะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม โดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบางอย่างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่าเมืองค้ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555, หน้า 53) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจาก

ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียน มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณี ชมบุญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีมาตรการส่งเสริม อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ทั้งจากหน่วยงานที่บังคับบัญชา สังคม ชุมชน จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้การดูแลสนับสนุนเป็นพิเศษ ทั้งในการบริหารจัดการ การสนับสนุนงบประมาณและอื่น ๆ อีก เช่น การยุบรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ใกล้กัน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การจัดโครงการโรงเรียนประชารัฐ การจัดสรรงบประมาณพิเศษ หรือแม้แต่โครงการโรงเรียนไอซียูในปัจจุบัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลการปฏิบัติที่ทำให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ไชยดำ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการวิจัย พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.77^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X2) ($r = 0.684^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X1) ($r=0.36^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สรุปการวิจัยพบว่า

5.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนแบบสั่งการมีการดำเนินงานด้าน ต่าง ๆ ในลักษณะแบบเผด็จการ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนด้วยตนเองทั้งหมดมีการวางแผนการปฏิบัติงานกำหนดระเบียบต่าง ๆ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงกำหนดระยะเวลาในการมอบหน้าที่ รับผิดชอบให้แก่ครูผู้สอน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 178) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม คือ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีทำงานให้ทราบจุดมุ่งหมายที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม จะเห็นว่าภาวะผู้นำ แบบสั่งการจะเน้นความพึงพอใจของตัวเองเป็นหลัก ผลงานจะสำเร็จระดับใดขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจของผู้บริหาร จึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทำงานแบบไม่พึงพอใจงานที่ออกมาจะมีเฉพาะปริมาณแต่ขาดคุณภาพ

5.2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับปานกลางเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนแบบสนับสนุน เปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เข้าใจความรู้สึก รับรู้ปัญหา ต่าง ๆ แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้สอนในการ พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ มัณฑนา อินทสุสมิต (2555, หน้า 64) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความเป็นห่วง การยอมรับนับถือผู้อื่นและวิธีการพัฒนาผู้ตาม พฤติกรรมเหล่านี้สามารถช่วยให้ดำรงไว้เป็นหลักคุณธรรมของกลุ่มงาน โดยสร้างความ กลมกลืนและความยึดเหนี่ยวในสมาชิกสามารถใช้พฤติกรรมสร้างความมั่นใจและมั่นคง

ลดความเครียดเพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างราบรื่นเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

5.3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร

สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอน เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปราย เสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำปรับปรุงงาน เมื่อผู้บริหารได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจเพราะงานต่าง ๆ ลดความคลุมเครือ ความคาดหวังมีความชัดเจน เพิ่มความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ มัทธนา อินทุสมิต (2555, หน้า 130) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบเชิงจิตวิทยาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เช่น ผู้ตามจะเกิดความพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับในความสามารถของตน เกิดการควบคุมตนเอง มีความอิสระและเกิดความก้าวหน้าส่วนตน นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผู้นำ ต่องานที่ทำและต่อองค์การที่สังกัด อันทำให้เกิดแรงจูงใจและเกิดพันธะสัญญาต่อการตัดสินใจทั้งหลาย ทั้งปวงที่ตนเป็นผู้หนึ่งที่ร่วมคิดและผลกระทบบต่อปฏิกิริยาโต้ตอบเชิงจิตวิทยานี้จะส่งผลถึงพฤติกรรมของผู้ตามและผลงานที่เกิดขึ้นนั้นคือ ผู้ตามจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สร้างผลผลิตได้มาก การตัดสินใจขององค์การมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามด้วย ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร

สถานศึกษาแบบบรรลุผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนและด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการ

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน รวมถึงการตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทองใบ สุดชาติ (2555, หน้า 33) ที่พบว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงมุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

6.1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

6.1.1 ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานที่ชัดเจน

6.1.2 มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

6.1.3 ควรใช้มาตรการในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง

6.1.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

6.2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลัก

6.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งไม่เน้นการควบคุมสั่งการ

6.2.3 ให้สมาชิกในทีมมีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพในทีม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะให้กำลังใจ

6.2.4 รับฟังความคิดเห็นและอำนวยความสะดวก

6.2.5 กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ

7. แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

7.1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารควรบริหารงานงบประมาณ โดยมุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการตามระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานงบประมาณ

7.1.2 มีการวางแผนการเงินล่วงหน้า

7.1.3 จัดทำแผนงบประมาณประจำปีและใช้เงินให้ถูกต้องกับประเภท ของเงิน

7.1.4 ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจเรื่องระเบียบ แบบแผนการเงินงบประมาณ

7.2 ด้านการบริหารบุคคล มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารมีการวางแผนกำลังคน

7.2.2 มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้าง แรงจูงใจ

7.2.3 มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละ บุคคล

7.2.4 มีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7.2.5 ให้ทุกคนได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุงคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการอธิบายหรือแจ้งครูผู้สอน

ทราบถึงความคาดหวังของโรงเรียนพร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างชัดเจนและให้ความไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนั้น สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและควรจัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาสทุก ๆ ไตรมาส

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบของความสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีระดับความสัมพันธต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธา การไว้วางใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มระดับการจูงใจหรือโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วก็เพื่อให้นักวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น ได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหารหรือนักเรียน นักวิชาการ นักศึกษาที่สนใจทั่วไปจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ของผู้บริหารเพื่อ
ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรมีการศึกษาความสามารถรายด้านของภาวะผู้นำแบบวิถีทาง
เป้าหมายของผู้บริหาร เช่น การศึกษาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวัดมณะ. (2550). *บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: ชบาพับลิชชิ่ง.
- กมลลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดคุณภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กฤติยา ใจหลัก. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พังงา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- กิติ ตย์คานนท์. (2553). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- ไกรวัลย์ รัตนะ. (2557). *บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่สงขลา*.
- งามตา ธาณีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- จริยา บุญมา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: วี.พี.ริ้นท์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บุก พอยท์.

- จิตติพร จิตตรี. (2555). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- จิตติมา ถมชยากร. (2553). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จิรวัดณ์ กิติพิเชฐสรณ์. (2560). *ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกอร์สซิฟ.
- โชคชัย ขุนตร. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ณัฐธนิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฏฐาวัลย์ สารสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดีเด่น ชัยชนะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุดซารี. (2555). *ภาวะผู้นำกลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. อุดรราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรราชธานี.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธเนศ มโนชนธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กภาพสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิพนธ์ บุรณจันท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา* โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญโรม ลามูล. (2550). *ประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปกรณกฤช อินทร์มงคล. (2550). *ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปริญญา ต้นสกุล. (2550). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- พนัส หันนาคนทร์. (2550). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรวานนการพิมพ์.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน ทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาดันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิมพา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตต์.
- พีรพรรณ ทองปิ่น. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญประภา สาริกา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์. (2550). *พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพศาล คิวเวทพิกุล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์ศรีศักดิ์ไทย สุรกิจบวร.
- _____. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนต์ศรี.

- ภาวิตา อ้นสกุล. (2561). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- มัทนา อินทุสมิต. (2555). *ความเข้าใจพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- มานา ชื่นใจ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- มานิช บุตรเชื้อไทย. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ลือรณพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ยุกตนันท์ หวานจำ. (2555). *การบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เรณู คุปต์ชัยเสรี. (2552). *ความรู้ความเข้าใจทัศนคติและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริการงานองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.*
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). *องค์การ : ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ดารณี สนามเต๊ะ.*
- วันทนา เมืองจันทร์. (2562). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>. 15 พฤศจิกายน 2562.*

- วัลลภ ขวัญมา. (2557). การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: V. J. พรินติ้ง.
- วิโรจน์ ยี่ซ้อ. (2551). ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- ศิป์ชัย อ่วงตระกูล. (2553). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษ แบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริพร เสรีพาณิชย์การ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เปรมปิยศร. (2555). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552 - 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.

- สัมมา รชนีธย์. (2553). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- _____. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). *ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: อภิชาติ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานประมาณ. (2552). *งบประมาณโดยสังเขป*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็มเพอร์เน็ท.
- สุประวีณ์ สุนย์ตะค. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ สวดยขุนทด. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2554). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: นำศิลป์ไพเราะ.
- อมรา ไชยดำ. (2559). *ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรรถยุท อินทรปรีชา. (2550). *การบริหารงานงบประมาณ*. กรุงเทพฯ : มติชน.
- อัจฉรา ธารบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อัลสุรียา กรรณสูตร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี.
- อุษณี ชมบุญ. (2556). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Carolyn Stringer. (2011). *Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers*. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>.
- D. Morphet. (2007). *The Administration of the School Administrators*. Dissertation Abstract International. 34 (03) : 705–A.
- G Aydin. (2007). *The use of mind maps and the theory of multiple intelligences in the science instruction*. Academia.edu. 21, 74–79.
- G. (2006). *Leadership in Organization*. 6 th ed. New Jersey : Printice–Hall. Yukl.
- G.A Yukl. (2006). *Leadership in Organization*. (2 nd ed). Englewood Cliffs, NJ : PrenticeHall.
- Goodhart. (2002). *The Organizational Structure of Banking Supervision*. Occasional Paper No.1 : Financial Stability Institute. Bank for International Settlements : Basel : Switzerland. .

- M Arshad. (2003). *A study of organizational culture and effectiveness of secondary schools*. Institute of Education and Research, University of the Punjab.
- P. & Blanchard, K.H Hersey. (2001). *Management of organization behavior : Utilizing*. Englewood Cliff, NJ : Prentice–Hall.
- R.L Daft. (2003). *Management*. 6 th ed. New York: Thomson.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี ข้าราชการบำนาญ
4. ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทาง
เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธาน
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์ขี้ ข้าราชการบำนาญ
4. ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแซ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงลายราชบุรุษผดุงศิลป์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นายสำราญ คำชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นางนพมาศ วรผาบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลัักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรจ วรรณ รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรจ วรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. eum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. amn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eunn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแซ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนาเวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวรุจ วรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักวิชาการศึกษาในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงลายราชบุรุษผดุงศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรจ วรรณ รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรจ วรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแห่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรุจ วรดล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรดล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรจ วรรณ รักษประจําตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรจ วรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวรุจ วรตล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวรุจ วรตล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๔๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวรุจ วรรณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เบอร์โทรศัพท์ 098-1707743

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก
- โรงเรียนขนาดกลาง
- โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ว่ามีภาวะผู้นำที่มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- ระดับความเป็นจริงมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงมาก ให้ 4 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงน้อย ให้ 2 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว					
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม					
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว และสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม					
5	ผู้บริหารได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนเพียงผู้เดียว					
6	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการ					
7	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ					
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
8	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และรับรู้อุปสรรคต่าง ๆ ของครูผู้สอน					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
11	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ					
12	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูผู้สอน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
15	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานการทำงานในสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ					
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน					
21	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน					
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ						
22	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ					
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครูผู้สอน					
25	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
27	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะบอกว่าคุณค่าความสำเร็จของงานนั้น ๆ เกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน					
28	ผู้บริหารเห็นว่าคุณคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- ระดับความเป็นจริงมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงมาก ให้ 4 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงน้อย ให้ 2 คะแนน
 ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการเรียน ที่ถูกต้องและชัดเจน และนำมาใช้จริง		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการเรียนที่ถูกต้องและชัดเจน และนำมาใช้จริงของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ขอ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารงานวิชาการ						
1	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องท้องถิ่น					
2	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ					
3	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย					
5	สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
6	สถานศึกษาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา					
7	สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา					
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ					
9	สถานศึกษาได้จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
10	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
2. การบริหารงานงบประมาณ						
11	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมาภิบาล					
12	สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์					
14	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
15	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร					
16	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการราชการ					
17	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา					
18	นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
19	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ					
20	มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเป็นระบบ					
3. การบริหารงานบุคคล						
21	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญตรงวิชาเอก					
22	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
23	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ขอเลื่อนวิทยฐานะ					
25	ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณ ของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา					
27	ได้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
28	ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
29	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทันตามความ ต้องการ					
30	สถานศึกษาจัดดำเนินการเสนอขอเครื่อง ราชย์อิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติ ของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ					
4. การบริหารงานทั่วไป						
31	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย					
32	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานราชการ อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา					
34	ผู้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร					
35	ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้					
36	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียน ในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการ รับนักเรียน					
37	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการบริการ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย					
38	มีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริม การศึกษาของสถานศึกษา					
39	สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษา แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่					
40	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการ จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 28 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 29 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
37	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนครเขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ค่าความเชื่อมั่น 0.91	1	0.74
	2	0.70
	3	0.70
	4	0.73
	5	0.71
	6	0.67
	7	0.64
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ค่าความเชื่อมั่น 0.87	8	0.71
	9	0.65
	10	0.55
	11	0.49
	12	0.51
	13	0.64
	14	0.59
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น 0.86	15	0.59
	16	0.48
	17	0.65
	18	0.59
	19	0.36
	20	0.56
	21	0.54

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ค่าความเชื่อมั่น 0.76	22	0.40
	23	0.38
	24	0.47
	25	0.44
	26	0.41
	27	0.51
	28	0.44
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษา 0.91		

จากตาราง 30 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.91 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ค่าความเชื่อมั่น 0.91
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ค่าความเชื่อมั่น 0.87
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น 0.86
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ค่าความเชื่อมั่น 0.76

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. การบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น 0.82	1	0.50
	2	0.29
	3	0.42
	4	0.62
	5	0.48
	6	0.47
	7	0.40
	8	0.30
	9	0.59
	10	0.46
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น 0.77	11	0.35
	12	0.33
	13	0.37
	14	0.28
	15	0.53
	16	0.47
	17	0.57
	18	0.30
	19	0.49
	20	0.35

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
3. การบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่น 0.80	21	0.35
	22	0.33
	23	0.37
	24	0.28
	25	0.53
	26	0.47
	27	0.57
	28	0.30
	29	0.49
	30	0.35
4. การบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่น 0.81	31	0.52
	32	0.57
	33	0.45
	34	0.57
	35	0.33
	36	0.41
	37	0.32
	38	0.42
	39	0.27
	40	0.45
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 0.88		

จากตาราง 31 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.57 ซึ่งมามีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเท่ากับ 0.88 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น 0.82
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น 0.77
3. การบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่น 0.80
4. การบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่น 0.81

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
aa	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.2965	.67928	.09331
	ครูผู้สอน	304	4.1927	.65712	.03769
bb	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4340	.27302	.03750
	ครูผู้สอน	304	4.2768	.55431	.03179
cc	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4582	.37937	.05211
	ครูผู้สอน	304	4.2462	.49424	.02835
dd	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.5094	.28227	.03877
	ครูผู้สอน	304	4.3078	.48049	.02756
Total1	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4245	.26166	.03594
	ครูผู้สอน	304	4.2559	.40783	.02339
ee	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4868	.31625	.04344
	ครูผู้สอน	304	4.2908	.39181	.02247
ff	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4340	.37670	.05174
	ครูผู้สอน	304	4.2701	.42379	.02431
gg	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4585	.32607	.04479
	ครูผู้สอน	304	4.2819	.39154	.02246
hh	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4962	.30062	.04129
	ครูผู้สอน	304	4.2819	.42259	.02424
Total2	ผู้บริหารสถานศึกษา	53	4.4689	.29130	.04001
	ครูผู้สอน	304	4.2812	.34308	.01968

- aa คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- bb คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- cc คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- dd คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ
- Total1 คือ รวมความคิดเห็นภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- ee คือ การบริหารงานวิชาการ
- ff คือ การบริหารงานงบประมาณ
- gg คือ การบริหารงานบุคคล
- hh คือ การบริหารงานทั่วไป
- Total2 คือ รวมความคิดเห็นประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aa	Between Groups	26.871	2	13.435	37.028	.000
	Within Groups	128.447	354	.363		
	Total	155.318	356			
bb	Between Groups	3.081	2	1.540	5.739	.004
	Within Groups	95.009	354	.268		
	Total	98.089	356			
cc	Between Groups	1.677	2	.838	3.626	.028
	Within Groups	81.851	354	.231		
	Total	83.528	356			
dd	Between Groups	.685	2	.343	1.611	.201
	Within Groups	75.247	354	.213		
	Total	75.932	356			
Total1	Between Groups	4.883	2	2.441	17.161	.000
	Within Groups	50.359	354	.142		
	Total	55.242	356			
ee	Between Groups	1.086	2	.543	3.672	.026
	Within Groups	52.363	354	.148		
	Total	53.449	356			
ff	Between Groups	3.031	2	1.515	8.945	.000
	Within Groups	59.978	354	.169		
	Total	63.009	356			
gg	Between Groups	.803	2	.402	2.704	.068
	Within Groups	52.583	354	.149		
	Total	53.386	356			
hh	Between Groups	1.304	2	.652	3.873	.022
	Within Groups	59.579	354	.168		
	Total	60.883	356			
Total2	Between Groups	1.412	2	.706	6.210	.002
	Within Groups	40.255	354	.114		
	Total	41.668	356			

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

4. ท่านมีข้อเสนอในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
 วิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล
 การบริหารงานโรงเรียน

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 แล้วนำภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
 จำนวน 9 ท่านดังภาพ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
 คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี ข้าราชการบำนาญ



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายสำราญ คำชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายวรุจ วรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2534
ภูมิลำเนา	จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 36 หมู่ 13 ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอยุventus จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยผา อำเภอยุventus จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอยุventus จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอยุventus จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2558	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1