



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิทยานิพนธ์

ของ

นฤมล สุวรรณรงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิทยานิพนธ์

ของ

นฤมล สุวรรณรงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Administrators Leadership Affecting the School Effectiveness in
Phrapariyattidhamma School, General Education group 8,
Under the Office of National Buddhism

By

Naruemol suwannarong

A Thesis Submitted in the Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Administration
At Sakon Nakhon Rajabhat University
January 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นฤมล สุวรรณรงค์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เขาวลัักษณ์ สุตตะโคตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์ขี้) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ พระโสภณพุทธิธาดา ดร.พระครูวิมลวรานุกิจ พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา พระมหาเทียนชัย เทวสิรินุธโร นายสิทธิลักษณ์ จิตอาคณารัตน์ นายโกวิทย์ กุลมี และนายพูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่นั้นจนปัจจุบัน

นฤมล สุวรรณรงค์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ผู้วิจัย	นฤมล สุวรรณรงค์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน และ 5) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระและครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 205 รูป / คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 121 รูป / คน แยกเป็นครูพระ จำนวน 44 รูป และครูฆราวาส จำนวน 77 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.50 + 0.33 X_2 + 0.32 X_5 + 0.30 X_3 + 0.23 X_4$$

$$Z' = 0.42 Z_{X_2} + 0.41 Z_{X_5} + 0.29 Z_{X_3} + 0.23 Z_{X_4}$$

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ผู้บริหาร ควรสร้างแรงจูงใจที่ดีให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน 3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

TITLE	Administrators' Leadership Affecting the Administrative Effectiveness at Phrapariyattidhamma School in the General Education Division Group 8 under the National Office of Buddhism
AUTHOR	Naruemol Suwannarong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to examine the level of administrators' leadership and the administrative effectiveness at Phrapariyattidhamma School in the General Education Division Group 8 under the National Office of Buddhism; 2) to compare administrators' leadership and the administrative effectiveness as perceived by school administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experiences; 3) to explore the relationship between administrators' leadership and the administrative effectiveness; 4) to identify the predictive power of administrators' leadership affecting the administrative effectiveness; and 5) to establish the guidelines for developing administrators' leadership affecting the administrative effectiveness. The samples consisted of 84 school administrators, and 121 teachers with 44 monk teachers and 77 lay teachers, yielding a total of 205 participants working at Phrapariyattidhamma School in the General Education Division Group 8 under the National Office of Buddhism in the 2019 academic year. The samples obtained through multi-stage random sampling, The instrument for data collection was a set of questionnaires and interview forms. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrators' leadership as a whole and in each aspect was at a high level, while the school's administrative effectiveness as a whole and in each aspect was at a high level.

2. The administrators' leadership and the administrative effectiveness, as perceived by participants with different positions, as a whole differed at the .01 level of significance, but there were not differences in terms of school sizes and work experiences overall.

3. The administrators' leadership and the administrative effectiveness had a positive relationship at the .01 level of significance overall.

4. The administrators' leadership comprised four aspects, which were able to predict the administrative effectiveness as a whole and in each aspect at a statistical significance of .01. The said factors comprised: relationship-oriented leadership (X_2), and instructional leadership (X_5), and participative leadership (X_3). The factor which was at the .05 level of significance consisted of transformational leadership (X_4). The regression equation of raw scores and standard scores could be written as follows:

$$Y' = 1.50 + 0.33 X_2 + 0.32 X_5 + 0.30 X_3 + 0.23 X_4$$

$$Z' = 0.42 Z_{X_2} + 0.41 Z_{X_5} + 0.29 Z_{X_3} + 0.23 Z_{X_4}$$

5. Guidelines for developing administrators' leadership affecting the administrative effectiveness proposed four aspects needing improvement: 1) relationship – oriented leadership, in terms of building good motivation for teachers to perform to the best of their abilities; 2) participative leadership, in terms of offering opportunities for teacher participation in school planning, performance measurement, and evaluation, and work appraisals; 3) transformational leadership, in terms of encouraging and supporting teachers and educators to seek for new information and approaches into practice continuously; and 4) instructional leadership, in terms of supporting supervision, monitoring and evaluation of instruction management for effective teaching and learning.

Keywords: Administrators' Leadership, School Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย 6 สมมติฐานของการวิจัย 7 ความสำคัญของการวิจัย 7 ขอบเขตของการวิจัย 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย 11 นิยามศัพท์เฉพาะ 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 19 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 19 ความหมายของภาวะผู้นำ 20 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 21 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 22 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 33 ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน 41 ความหมายของการบริหารโรงเรียน 42 ความหมายของประสิทธิผล 43 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน 44 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน 45 บริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 103 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
รูปแบบการศึกษา	105
การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	106
อัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	106
ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	107
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของการบริหาร	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณโรงเรียน	119
3 วิธีดำเนินการวิจัย	123
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ	124
ประชากร	124
กลุ่มตัวอย่าง	124
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	127
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	130
การเก็บรวบรวมข้อมูล	132
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	132
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	133
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	134
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	137
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	139
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	140
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	140
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	142
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	176
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	191
ความมุ่งหมายของการวิจัย	191
สมมติฐานการวิจัย	192
วิธีดำเนินการวิจัย	193
สรุปลผลการวิจัย	196
อภิปรายผลผลการวิจัย	201
ข้อเสนอแนะการวิจัย	210
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	210
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	211
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก	225
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	227
ภาคผนวก ข รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้ เครื่องมือวิจัย	233
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	237

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	261
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	265
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	279
ภาคผนวก ช ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..	293
ภาคผนวก ซ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาลงในตาราง	301
ภาคผนวก ฌ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา	305
ภาคผนวก ฎ ภาพประกอบการวิจัย	311
ประวัติย่อของผู้วิจัย	319

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	30
2	จำนวนประชากรและตัวอย่างในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	125
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	141
4	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส โดยรวม	142
5	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	143
6	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาสด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	144
7	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	146
8	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ...	147
9	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส โดยรวม	151
11	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานวิชาการ ...	152
12	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานงบประมาณ	153
13	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานบุคคล	155
14	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานทั่วไป	156
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	158
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน	161
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	162
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ..	163
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	164
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่	165
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน	167

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 168
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด 170
25	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม (Y_1) R^2 171
26	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหาร วิชาการ (Y_1) R^2 172
27	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหาร งบประมาณ (Y_2) R^2 173
28	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการ บริหารงานบุคคล (Y_3) R^2 174
29	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหาร ทั่วไป (Y_3) R^2 175
30	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ 177

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ 281
32	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ 287
33	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 295
34	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 297

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2	สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	313
3	สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่	313
4	สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	314
5	สัมภาษณ์ พระโสภณพุทธิธาดา ดร.	314
6	สัมภาษณ์ พระครูวิมลวรรณกิจ	315
7	สัมภาษณ์ พระมหาเทียนชัย เทวสิรินุโร	315
8	สัมภาษณ์ นายสิทธิลักษณ์ จิตอาคณารัตน์	316
9	สัมภาษณ์ นายโกวิทย์ กุลมณี	316
10	สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา	317
11	สัมภาษณ์ นายพูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง	317

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559, หน้า 235) โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ หรือการเป็นไทยแลนด์ 4.0 (พรชัย เจดามาน และคณะ, 2559, หน้า 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึง

หลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 13) การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลัก ดังนี้ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ 3) ความสามารถในการสร้างผลงาน และ 4) ความสามารถในการด้านความรับผิดชอบเป็น การแสดงความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่ง การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ(Leadership) (ปณตพนนท์ เทียรประภากุล, 2561, หน้า 2000) หรือความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยให้ครูจะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การเรียนการสอน จนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ความเข้มแข็ง และโดดเด่นด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ณัฐชนก ชัยศรี, 2555, หน้า 5)

นักการศึกษาหลายท่านยอมรับว่าการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำของตนด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลของพฤติกรรม ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อ บุคคลอื่น โดยบุคคลนั้นยอมรับอิทธิพลนั้นด้วยความเต็มใจ (นภาดาว เกตุสุวรรณ, 2555, หน้า 11) โดย ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการมีการ สร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการ ประสานงาน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ (วาทีทยา ราชภัคดี, 2561, หน้า 39) ซึ่ง ธร สุนทรายุทธ

(2551, หน้า 327 – 366); ฌ็อง-ฌัก แซงเตอ (2551, หน้า 125); คีรีพงษ์ เตหาภายน (2552, หน้า 139 – 140); ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164); สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457); Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393); Cohen (1990); Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299); Hersey and Blanchard (1993, p. 158); Robbins (1996, p. 366); Yulk (2000, p. 106); และ Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ได้จากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ร่วมกับการบริหารงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา (ภัทรพร อะพรรัมย์, 2555, หน้า 35) การวัดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนนั้นอาจทำได้โดยการประเมินความสำเร็จจากการบริหารงานทั้ง 4 งาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎีกา (2553, หน้า 14) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 4) ได้ระบุข้อบ่งชี้ในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีการบริหารงานภายใต้ข้อบ่งชี้การบริหาร 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid, 1998, p. 24)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งอยู่ในวัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณร เท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัด ที่ขอจัดตั้งโรงเรียน การบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาส มอบหมายเป็นผู้จัดการและผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุและคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้ง เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้านการจัดการเรียน การสอนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลีอีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอน ตามหลักสูตรนักธรรมและบาลีให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แบ่งการ บริหารงานออกเป็น 4 งาน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 2 - 4) ซึ่ง กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กลุ่มที่ 8 คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มโรงเรียนตามประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งกลุ่มที่ 8 มีทั้งหมด 4 จังหวัดคือ สกลนคร บึงกาฬ อุตรธานี และหนองคาย

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาสอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนต่อไป

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และกลุ่มอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366); ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125); ศิริพงษ์ เคาภายน (2552, หน้า 139 – 140); ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164); สุบัน มุขจรโกษา และคณะ (2561, หน้า 457); Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393); Cohen (1990); Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299); Hersey and Blanchard (1993, p. 158); Robbins (1996, p. 366); Yulk (2000, p. 106); และ Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

ขอขยายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า14) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104)
และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 4) ซึ่งมี
ขอขยายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้
4 งาน ดังนี้

1.2.1 การบริหารวิชาการ

1.2.2 การบริหารงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารทั่วไป

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระ
และครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 427 รูป / คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 343 รูป / คน แยกเป็นครู
พระ จำนวน 126 รูป และครูฆราวาส จำนวน 217 คน จากทั้งหมด 42 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูพระและครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดของตัวอย่าง
ใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน
บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ตัวอย่างจำนวน 205 รูป / คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 121 รูป / คน แยกเป็น ครูพระ
จำนวน 44 รูป และครูฆราวาส จำนวน 77 คน จากโรงเรียน 42 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูพระ

3.1.1.3 ครูฆราวาส

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

3.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารวิชาการ

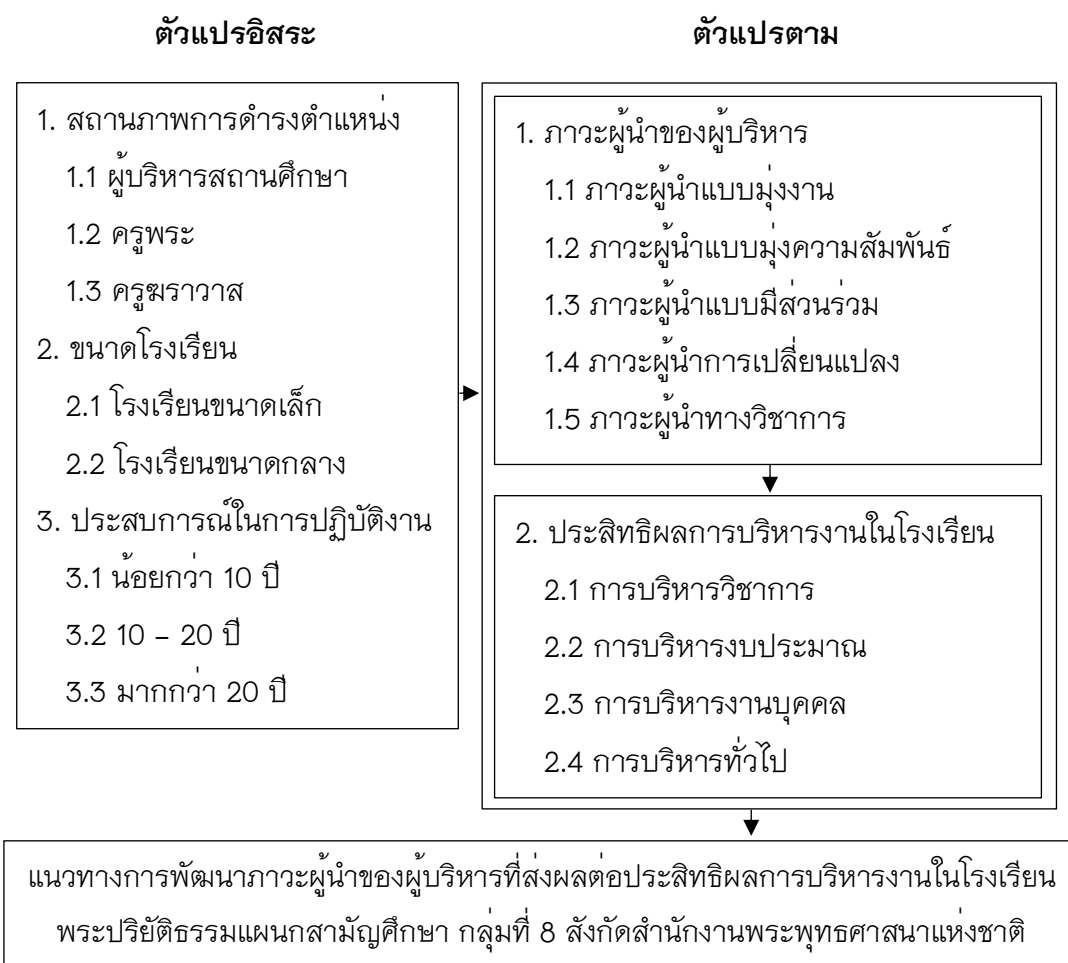
3.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366); ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125); ศิริพงษ์ เคาภายน (2552, หน้า 139 – 140); ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164); สุปัน มุขธระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457); Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393); Cohen (1990); Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299); Hersey and Blanchard (1993, p. 158); Robbins (1996, p. 366); Yulk (2000, p. 106); และ Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคลและ 4) การบริหารทั่วไป ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 4) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา มีการกำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของคณะครูด้วยตนเอง มีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น รวมถึงกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยขอให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ มีการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อความรวดเร็วและเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะทำงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน เต็มใจให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ติดตาม และชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวิธีทำให้ครูมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ขอคำปรึกษาจากครูในการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อการสร้างความรู้ บริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยเน้นการกระจายอำนาจ มีกำหนดบทบาทหน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีอุดมการณ์ คติธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร มีการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การรายงานผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียน มีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน และเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในปฏิบัติการของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงิน และงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณ การจัดทำ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบบุคตหนุ่ นที่ได้รับจัดสรร การจัดทำบัญชีการเงิน และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคลากร เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการ ศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การลาทุกประเภทของครูและบุคลากร ทางการศึกษา การประเมินผลกาปฏิบัติงา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียน ประวัติน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การจัดระบบบริหารและการพัฒนา องค์การ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ แลสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ งานกิจการ นักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน และแนวการจัด กิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษา ราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 ดังนี้

3.2 ครูพระ หมายถึง ครูผู้สอนที่มีสถานภาพเป็นพระในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ปีการศึกษา 2562

3.3 ครูฆราวาส หมายถึง ครูผู้สอนที่มีสถานภาพเป็นฆราวาสในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ปีการศึกษา 2562

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวน
นักเรียน โดยเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกเป็น 3 ขนาด
ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 รูป

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า
120 รูป แต่ไม่เกิน 300 รูป

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวนนักเรียนเกิน 300 รูป
ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่
ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน
แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน
ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 - 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน
ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน
ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียน ที่วัด จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่ผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นและตอนปลาย จัดตั้งอยู่ในวัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิการพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติเป็นผู้ออก ใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียน

7. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่ม โรงเรียนตามประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งกลุ่มที่ 8 มีทั้งหมด 4 จังหวัด คือ สกลนคร บึงกาฬ อุตรธานี และหนองคาย

8. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับ บัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานที่ไม่สังกัด กระทรวง ทบวงใด มีภารกิจ เกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์ และรัฐโดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการ พระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ คุ้มครองและส่งเสริม พัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑล ให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนา

9. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณาถ้าพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดมีค่า อำนาจพยากรณ์ แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน
3. บริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพราะจะช่วยให้การบริหารหรือการดำเนินงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ โดยมีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไฉนมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

โซยา ภาวะบุตร (2555 ,หน้า 282) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์การ

ศศิธร รักษาชนม์ (2557, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำสามารถใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำเนินภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้อย่างมีศิลปะไม่มีความขัดแย้งในองค์การ

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนแต่ละบุคคล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และสมาชิกของตน เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ

ดาราวดี บรรจงชวย (2560, หน้า 11 - 12) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูง โน้มน้าว หรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของ องค์การ

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของ องค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคอยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Daft (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์การ

2. ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำ

จิรวรรณ ผลไพโร (2559, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจน

การแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้บุคลากรในบังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูให้ยอมรับและทำตาม โดยการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง ชี้นำ กระตุ้น หรือวิธีการต่าง ๆ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

จากความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 - 366) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะ

ที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความลึกลับซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงาน กับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงาน และมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทีในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้

เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการ ปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจ แก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านควมมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125) กล่าวว่า ลักษณะของภาวะ ผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มหรือองค์การ โดยผู้นำ แต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 แบบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลผลิต หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้ สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งาน สำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มโดยที่ผู้นำ จะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้น ของสมาชิก

ศิริพงษ์ เศาภายน (2552, หน้า 139 – 140) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทาง สู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ Martin, House and Colleagues ไว้ว่า ทฤษฎีนี้ ต้องการอธิบายผลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อพนักงานในด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความพยายาม และการปฏิบัติที่เป็นไปตามปัจจัยทางสถานการณ์ของพนักงานและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยสรุปพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ประการคือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการอย่างเดี่ยว (Directive Leadership) ผู้นำ แบบสั่งการจะบอกให้ลูกน้องรู้ว่าเขาจะต้องทำงานอะไรบ้าง โดยอาจมีการแนะนำกันว่า จะต้องทำอะไร ทำอย่างไร กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอให้ลูกน้องปฏิบัติตาม

กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตามตารางและให้ความร่วมมือในการทำงาน อธิบายบทบาทของตนเอง ในฐานะผู้นำกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบสั่งการคล้ายคลึงกับผลงานของมหาวิทยาลัยไอโฮไอ

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership)

เป็นลักษณะผู้นำที่ให้ความเป็นมิตร ชอบช่วยเหลือ เอาใจใส่ต่อความต้องการ สถานภาพ และเข้ากับลูกน้องได้ดี ผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติต่อลูกน้องเท่าเทียมกันและมักจะอยู่ห่างจาก การทำงานของลูกน้องโดยทำให้เกิดบรรยากาศสบาย ๆ และสนุกสนาน รูปแบบของ ภาวะผู้นำเช่นนี้ คล้ายกับที่นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโฮไอเรียกว่าเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น

3. ภาวะผู้นำแบบร่วมคิดร่วมทำ (Participative Leadership)

ผู้นำแบบนี้จะปรึกษางานกับลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นและพยายามใช้ความคิด ของลูกน้องมาใช้ในการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำที่ยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลัก (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะกำหนดเป้าหมายไว้ท้าทายลูกน้อง โดยย้ำให้ผลงาน เป็นเลิศ และแสดงให้ลูกน้องมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้มาตรฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 - 164) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดี มีหลายอย่าง ลักษณะหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทนอดกลั้นและกล้าเผชิญต่อ เหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมี ความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความ เชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลป์ และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้อง เกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะ แวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

สุบัน มุขธระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) กล่าวถึงคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ควรให้คุณลักษณะดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตวิญญาณนักบริหาร 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 5) การมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0” จะต้องมีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นใน 5 ด้าน ได้แก่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา จึงจะสามารถสร้างศรัทธาในที่ทีมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการไว้ว่าในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 – ค.ศ. 1979 ได้มีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการหรือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามศึกษาว่าผู้นำบางคนเต็มใจทำงาน มีความรู้สึกอยากสนับสนุน พัฒนา ตอบสนองหรือช่วยเหลือผู้อื่นหรือช่วยเหลือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามทฤษฎีจะทำให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นกว่าพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้มีอำนาจแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

Cohen (1990) ได้ทำการวิเคราะห์บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 – ค.ศ. 1995 พบว่า มีแนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน (Instructional) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่ต้องสามารถเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น ด้านส่งเสริมคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นใน

ประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะ ประเด็นใดถูกหรือผิด ควรปฏิบัติหรือควรละเว้น ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) ได้แก่ การได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชน โรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Managerial) ซึ่งได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเท่าทันสถานการณ์ (Contingent) ได้แก่ การสร้างความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ในช่วงภาวะวิกฤติเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตยใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ททาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบายหรือเสรีให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลงานต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Hersey and Blanchard (1993, p. 158) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบอกทุกอย่าง ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบขายความคิดโดยผู้นำ ประเภทนี้จะคอยชี้แนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการ

สนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมอบหมายงานให้ทำ ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

Robbins (1996, p. 366) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจเชิงเมตตาปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงใจ โดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปรึกษาหารือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ใช่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการ

ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม
ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรม
ของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากร
และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการ
และความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์
พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก
พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัว
เพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

Hoy & Miskel (2013, pp. 396 - 397) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำ
ออกไว้ดังนี้ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ
การตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่มและความเป็นผู้
ตัดสินใจปัญหาที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จ
ทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มีรับผิดชอบ (Responsibility)
ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทนกล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่น
ในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participation) ในด้าน
กิจกรรม ด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะ
ทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการ
สังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดง
รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ชวีร์ สุทธิราษฎร์ (2551)	ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ (2551)	ศิริพงษ์ เต่าภายน (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	Arnold & Feldman (1986)	Cohen (1990)	Lewin and et al (1992)	Hersey and Blanchard (1993)	Robbins (1996, p. 366)	Yulk (2000, p. 106)	Hoy & Miskel (2001)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ	✓			✓									2
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	✓	✓	✓					✓		✓	✓		6
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓		7
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม			✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	7
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓				✓		6
6. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ			✓						✓	✓			3
7. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน			✓						✓	✓			3

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ชวีร สุภัทรราษฎร์ (2551)	ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ (2551)	ศิริพงษ์ เต่าภายน (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	Arnold & Feldman (1986)	Cohen (1990)	Lewin and et al (1992)	Hersey and Blanchard (1993)	Robbins (1996, p. 366)	Yulk (2000, p. 106)	Hoy & Miskel (2001)	ความถี่
8. ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม				√			√						2
9. ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ				√								√	2
10. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	√			√	√	√	√					√	6
11. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้						√							1
12. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	√					√							2
13. ภาวะผู้นำแบบตนเอง								√					1
14. ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละ ละเลย								√					1

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ชวีร สุเมธราษฎร์ (2551)	ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ (2551)	ศิริพงษ์ เศษภายน (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	Arnold & Feldman (1986)	Cohen (1990)	Lewin and et al (1992)	Hersey and Blanchard (1993)	Robbins (1996, p. 366)	Yulk (2000, p. 106)	Hoy & Miskel (2001)	ความถี่
15. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ									√				1
16. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์						√							1

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการคัดเลือก จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366); ณีกรูพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125); ศิริพงษ์ เคาภายน (2552, หน้า 139 – 140); ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164); สุปัน มุขตระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457); Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393); Cohen (1990); Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299); Hersey and Blanchard (1993, p. 158); Robbins (1996, p. 366); Yulk (2000, p. 106); และ Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารออกมาได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366); ณีกรูพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125); ศิริพงษ์ เคาภายน (2552, หน้า 139 – 140); ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164); สุปัน มุขตระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457); Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393); Cohen (1990); Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299); Hersey and Blanchard (1993, p. 158); Robbins (1996, p. 366); Yulk (2000, p. 106); และ Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งงานไว้มากมาย ดังนี้

เจษฎาภรณ์ นันดิลก (2556, หน้า 5 – 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับครุณ้อยมาก มองว่าครูเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงาน ให้สำเร็จ เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติตาม คิดและควบคุมแผนงานทั้งหมดด้วยตนเอง ชอบออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน วางแผนแบบเจ้านายกับลูกน้อง และใช้วิธีการตำหนิและลงโทษมากกว่าช่วยเหลือ

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะแจ่มแจ้งงาน การกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุม เคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาไว้ซึ่งลำดับชั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งงานข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา มีการกำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูด้วยตนเอง มีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น รวมถึงกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยขอให้ครูและ

บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ มีการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อความรวดเร็วและเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะทำงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ไว้มากมาย ดังนี้

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสาร และให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้เกียรติยกย่องและความจริงจัง อบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน เต็มใจให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ติดตามและชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวิธีทำให้ครูมีความภูมิใจ

ในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไว้มากมาย ดังนี้

ธนปัทม์ อัมพวสิน (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่อครูในการให้ความสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีการประชุมเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ และยึดถือมติของที่ประชุมในการปฏิบัติงานเสมอ

จิวรรณ พลไพโร (2559, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความเชื่อมั่นและการให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับครู ให้ความสำคัญ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของครู สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ครูได้แสดงออกและให้ความอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กำลังความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของครู จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจและระดมความคิดเห็นพิจารณาการเสนอความคิดของครูอย่างจริงจัง มีการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้กลุ่มนิเทศมากกว่าจะนิเทศคนเดียว

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หมายถึง ผู้นำที่มีการประเมินความก้าวหน้าแบบสองทาง โดยความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

สกุณกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participating leadership) หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม

ที่คอยสนับสนุนและเน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับในการทำงานกับครูคอยให้กำลังใจ ติดต่อบริการกันอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ เช่น มีการประชุมการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงออกถึงการเอาใจใส่รวมถึงการให้ ความสำคัญ

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนางาน ขอคำปรึกษาจากครูในการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้มากมาย ดังนี้

จิวรรณ พลไพโร (2559, หน้า 54) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้าน การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดกว้างไกล ทันสมัยต่อสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านการจัดการศึกษา ดูแลสอนทักษะและสามารถกระตุ้น ความสามารถให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการริเริ่ม กระตุ้นการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมของครู รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหา แบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นละสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

นนทกร อรุณโณ (2559, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการ ทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามคาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

รัตติกอร์ณ จงวิศาล (2559, หน้า 247) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

กุหลาบ หงษ์ทอง (2559, หน้า 89) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการ เปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพล ต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้าง แรงบันดาลใจ

พัชรี พลอยเทศ (2560, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กร มีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุง ยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารถึงความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์

ของสถานศึกษาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสร้างความรู้ บริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยเน้นการกระจายอำนาจ มีกำหนด บทบาท หน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ครูแสวงหา ความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีอุดมการณ์ คติธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้มากมาย ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 33) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อส่งผลต่อ การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วย การให้ข้อมูลและการสื่อสาร เป้าหมายร่วมการนิเทศและกำกับติดตามและสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจน เทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียน ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชฎทัย จันทรทรวงกรต (2558, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของ โรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สมุทพร ชำนาญ (2559, หน้า 271) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษาโดยให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และการ พัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กับคณะครู การกำกับติดตามงานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุ สื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และแน่วแน่ มุ่งใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นิชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่าง ผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นครูให้ปฏิบัติเพื่อนำสู่การบรรลุ เป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Wildy and Dimmock (1993, p. 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญ ด้านต่าง ๆ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตาม นิเทศการเรียนการสอน กำกับติดตาม การนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการ หรือประสานงาน ส่งเสริมพัฒนาภาพของ บุคลากร

McEwan (2003, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้เรียน ผู้ปกครองผู้เรียน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำงานร่วมกันเพื่อที่จะทำให้การจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ โดยมุ่งเน้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมาย ทางวิชาการของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียน

การสอน การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร มีการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การรายงานผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียน มีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน และเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษารวมกัน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366); ญัญญุพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 125); ศิริพงษ์ เต่ากายิน (2552, หน้า 139 – 140); ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164); สุปัน มุขระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457); Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393); Cohen (1990); Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299); Hersey and Blanchard (1993, p. 158); Robbins (1996, p. 366); Yulk (2000, p. 106); และ Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารออกมาได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

ประสิทธิผลองค์การ มีความสำคัญยิ่งต่อศาสตร์การบริหารและผลการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยมีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล ความหมายของการบริหารโรงเรียน ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน และการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 50) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานโดยบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อจัดบริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนหรือสมาชิกในสังคม โดยมุ่งหวังให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่สังคมและประเทศต้องการ

วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานสถานศึกษา ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล แต่ละฝ่ายร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

ประภาส จิตรรัศศิศิลป์ (2561, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ หรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารร่วมกับครู

และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนร่วมกัน วางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม โดยใช้เทคนิคการจูงใจ การบังคับบัญชา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา วาทีตยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กเยาวชนและผู้สนใจ ซึ่งอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผนดำเนินงาน การจัดองค์การ การนิเทศ ติดตาม และการควบคุม หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาครูให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลัก

2. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิทยา สนวนกุลหยาบ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

นิชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน

ปฐิมา คำชมภู (2560, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการ การบริหารงาน ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ในหน่วยงานของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ

วาทีตยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 63) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ภัทรพร อะพรรัมย์ (2555, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ได้จากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ร่วมกับการบริหารงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจากความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน

ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

นิชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านในการบริหารงานของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2013, p.54) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีประสิทธิผลทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในปฏิบัติการของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน

4. ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

มีหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎมนตรี (2553, หน้า 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ด้านบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยทำให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และการวัดผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ด้านบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของ
สถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการ
จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้
บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่าย
และภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ
- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ
เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน

และรายงาน

3. ด้านบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักการธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ด้านบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

- 4.5 การจั้ดระบบการบริหารและพัฒนางงค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศีกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจั้ดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศีกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศีกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศีกษา
- 4.15 การทัศนศีกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศีกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศีกษา

ของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จั้ดการศีกษา

- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจั้ดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจั้ดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศีกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบาย
และแผนการศีกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศีกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศีกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการ
ปฏิรูปการศีกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็น
รูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจั้ด

การศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนี้

ขอขยาย / ภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอขยาย / ภารกิจ การดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ
ของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิต
จากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ
ของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ขอข้าย / ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุ
สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่
กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอ
รายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ
ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
ขอขยาย / ภารกิจการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 4) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
 - 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
 - 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล
การเรียน
 - 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 1.9 การนิเทศการศึกษา
 - 1.10 การแนะแนว

- 1.11 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. การบริหารงบประมาณ
 - 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณ
 - 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
 - 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรร
 - 2.4 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.5 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน
 - 3.4 การลาทุกประเภทของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.6 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.7 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 3.8 การออกจากราชการ
 - 3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 3.10 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.11 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 3.12 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 3.13 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการ
 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

4. การบริหารทั่วไป

- 4.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร
- 4.5 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.6 การดำเนินงานธุรการ
- 4.7 การดูแลอาคารสถานที่แลสภาพแวดล้อม
- 4.8 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.9 การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่
- 4.10 งานกิจการนักเรียน
- 4.11 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.12 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.13 แนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

จากการศึกษาและพิจารณาขอข่ายของการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า ขอข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า14) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 4) มีขอข่ายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมีขอข่ายการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคลและ
- 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นขอข่ายและภารกิจของสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละงานดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานในหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น และการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการด้านงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศทางการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปฎิมา คำชมภู (2560, หน้า 36 – 37) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจการงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายใน

สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระ หลักสูตร ท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา หลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2 ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
ไว้ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 5 – 91) กล่าวถึงคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้
ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล
การเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว

11. การประกันคุณภาพการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 53) กล่าวถึงข้อบ่งชี้ /
ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนา
การบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา

สาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติม
ตามบริบทของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น

หรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

- 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของ

สถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา
ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

- 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา

เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยงาน
เรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้แก่
ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบ

ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผล

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนา คุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ

ต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน

ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

ขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับ สถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็น
 มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถ
 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตร
 แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือ
 ลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ
 การศึกษาสำหรับผู้ปกครอง พิกการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชา
 ที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่
 ความเป็นสากล

4.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง
 หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ
 ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการ
 คิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไข
 ปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์
 จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ
 ตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน
 รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้
 ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด
 บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน
 เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ

เรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่ง
วิทยาการต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่
มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการ
ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็น
ต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล
ของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไป
ตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์
ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มี
การซ่อมเสริมกรณีที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้
ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล
ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์
ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผล
การเรียน รายงาน / รายปี และตัดสินผลการเรียน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของ
สถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่
คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
และวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน

สถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย

เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการ

ปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย

กระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการ

เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้ง

ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด IT ห้องสมุดกลางและห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมชาติ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อ

ต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 คู่มือ นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุน
การดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี
ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่าง
สถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่าย
การแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงงานแนะแนวและระบบดูแล
ช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
และมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
ที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาชาติ เอกลักษณะของสถานศึกษา และมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย
ความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

11.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของ
สถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนา วิธีการ
ดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่ง
วิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและ
ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้
โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.3 จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน
และเอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มี
ฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วนถูกต้อง และเพียงพอ และสามารถเข้าถึง
ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

11.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

11.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ

การศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตาม

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.7 จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อน

คุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษา

มีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับ

บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัด

กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม

มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ประสานความร่วมมือวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการรวมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

13.4 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา

สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.3 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัดใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผน ในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่อง เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้ง เครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็น ห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาขอขยายการบริหารงานวิชาการข้างต้นสรุป ได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีขอขยายการปฏิบัติงาน 17 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผน งานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ

งานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา งานการเงิน งานการบัญชี งานการพัสดุ และสินทรัพย์

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์และพัสดุ

ปฎิมา คำชมภู (2560, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำ ข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานงบประมาณข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรร การจัดทำบัญชีการเงิน และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกำหนดขอบข่ายการบริหารงาน
งบประมาณไว้ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา
(2557, หน้า 92 – 172) กล่าวถึงคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณ
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ

จัดสรรงบประมาณ

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรร
4. การจัดทำบัญชีการเงิน
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำ

และจัดหาพัสดุ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 67 – 72) กล่าวถึงขอบข่าย /
ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาตามระบบ
การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและค่าขอตั้งงบประมาณ

เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT
Analysis) โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลยุทธ์
ของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่สุดอดคล้องกับ
แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณประจำปีที่ได้รับให้กับ
หน่วยงานภายในสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของ
สถานศึกษา ได้แก่ แผนการจัดชั้นเรียนข้อมูลครูและบุคลากร ข้อมูลผู้เรียน ทรัพยากร

และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต เป้าหมาย กิจกรรมหลักและการสนับสนุน

1.4 ทบทวนประสิทธิภาพการใช้จ่ายตามแผนปฏิบัติการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายปีที่ขอตั้งงบประมาณและค่าใช้จ่ายล่วงหน้า 3 ปี ของงบบุคลากร งบดำเนินงาน งบเงินอุดหนุน งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่นที่สอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์ตามแผนพัฒนา

1.5 ประมาณการและกำหนดวงเงินค่าใช้จ่าย กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของแต่ละผลผลิต เพื่อกำหนดกรอบวงเงินที่ใช้จ่ายแต่ละปี และจัดตั้งงบประมาณเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 วิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายใน ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกลยุทธ์ของสถานศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบทบทวนภารกิจ และจัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF) เป็นรายละเอียดของแผนงบประมาณ

1.7 ขอความเห็นชอบแผนงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

- 4.1 ตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณ
ที่จำเป็นต้องขอโอนและเปลี่ยนแปลงเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน
- 4.2 ขอโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ไม่ต้องทำ
ความตกลงกับสำนักงบประมาณให้เสนอต่อส่วนกลาง/เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ชั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 5.1 รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี
ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 6.1 จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม
ฝ่ายงาน ในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ
เพื่อสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณ
ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
- 6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณแล้วจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ
มอบหมาย
- 7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การดำเนินงานของสถานศึกษา
- 7.3 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ
ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่นให้เป็นระบบ

8.2 ศึกษาแนวทางหรือระเบียบที่จะขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรทุกประเภทตลอดจนเงื่อนไขการขอรับการสนับสนุน

8.3 วางแผน วรรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความโปร่งใส

8.5 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้เป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.6 ใหญ่บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินหรือทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมกับการระดมเงินใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สสำรวจความต้องการของผู้เรียนและคัดเลือกผู้เสนอกู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

9.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้

ธรรมชาติและภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการเพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคลและหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

10.4 ประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่งทรัพยากรภายในและภายนอกทั้งทรัพยากรและธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

10.5 ดำเนินการเชิญเชิญบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

10.6 อำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากร และได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ จะต้องอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของสถานศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการโดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการคือรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคาคุณลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ (ทั้งนี้รายละเอียดพัสดุที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดหาพัสดุทำการสำรวจข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและความเหมาะสมของ

วิธีการจัดหาควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือการจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้ว มาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาท และที่ดิน สิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท (รายละเอียดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่ ตผ 0004 / ว 97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546)

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ ของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.1 กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ เพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐาน ก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดตามความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ

13.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหา พสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

14. การจัดหาพัสดุ

14.1 การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

14.2 การจัดทำพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้สถานศึกษา รับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตภัณฑ์ จำหน่าย พ.ศ. 2533

14.3 การจัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณต้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทาง

อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการจัดหาโดยประเภทของพัสดุที่จัดหาต้องเป็นไปตามหลักจำแนกประเภทรายจ่ายงบประมาณและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.4 การจัดหาพัสดุด้วยเงินนอกงบประมาณจะต้อง

ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

และแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทาง

อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 และให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานว่าด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินรายได้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ

บุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2549 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่าย

เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขต

พื้นที่การศึกษา

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมบัญชีทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ

ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปี และให้มีการจำหน่าย

พัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักติที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วย

เงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาค

หรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษา

ในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ

และอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษาภายในวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณ

ประเภทเงินรายได้สถานศึกษา

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ

1 - 3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

17. การเบิกเงินจากคลัง

17.1 สถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงิน

จากคลัง / กรมบัญชีกลางโดยตรงโดยจัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขอเบิกให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการเบิกเงินจากสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอแล้วแต่กรณี ตามระบบ GFMS

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 สถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจาก

คลัง ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2551

19. การนำเงินส่งคลัง

19.1 การนำเงินส่งคลังให้นำส่งภายในระยะเวลา

ที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

19.2 ขั้นตอนและวิธีการนำเงินส่งคลังให้เป็นไปตาม

ที่ระบบ GFMS กำหนด

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

20.1 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงิน

จากคลัง / กรมบัญชีกลางการจัดทำบัญชีการเงินให้บันทึกบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ที่กระทรวงการคลังกำหนด

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินเป็นไป

ตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างและระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน

และรายงาน

22.1 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงิน จากคลัง / กรมบัญชีกลางแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และแบบรายงานให้จัดทำตามระบบ บัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณมีขอบข่ายการบริหารงานหลัก ๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรร 4) การจัดทำบัญชีการเงิน และ 5) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุรียพร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 42) สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนิน การที่มุ่งส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมี ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การ วางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 245) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกัน ในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุดสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน

ก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

โสภณ สวชนทต (2557, หน้า 26) สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการย้าย การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

ภัทราวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 15) สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตาม วัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานโดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนิน กิจกรรม ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่ง ส่งเสริมให้ด้านสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องมีความคล่องตัว มีอิสระภายใต้ระเบียบกฎหมาย

ปฐวิมา คำชมภู (2560, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 65) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดี

ที่สุด โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัย และการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การลาทุกประเภทของครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลกาปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 245 – 272) กล่าวถึงคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน
4. การลาทุกประเภทของครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การประเมินผลกาปฏิบัติงาน
6. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
7. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
8. การออกจากราชการ
9. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
10. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

11. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

วิชาชีพ

12. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

13. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 83 – 90) กล่าวถึงข้อบ่งชี้ /
ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาก
การบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

1.1.2 จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา

1.1.3 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว

1.1.4 จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวน
ข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์
ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่สถานศึกษากำหนด ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาดำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตร 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการ และลูกจ้างต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2) ในกรณีที่ให้ความเห็นที่ไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.2.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.2.2.4 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.3.2.3 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติ
ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะ
ผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มี
อำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่
เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1.5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่
ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและ
ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัว
ผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย
กำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตาม
นโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามข้อ 1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการ สอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไป ยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

8.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ เกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างใน สถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขต พื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.3 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.5 ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีขอบข่าย 13 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน 4) การลาทุกประเภทของครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การประเมินผลกาปฏิบัติงาน 6) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 7) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 8) การออกจากราชการ 9) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 10) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 11) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 12) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 13) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

4. การบริหารทั่วไป

4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปไว้แตกต่างกัน
ดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานทั่วไปหมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนา การศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานธุรการ การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานปกครองดูแล บำรุงรักษาใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 12 – 13) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการพัฒนา การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย จัดระบบบริหารและพัฒนาองค์การ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโน ประชากรผู้เรียน การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงาน กิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ การส่งเสริม สนับสนุน งานอื่น ๆ ของโรงเรียนที่ไม่ได้ระบุไว้

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร ทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบ ฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและ ท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชนรวมถึง การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารทั่วไปข้างต้นสรุปได้ว่า

การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารและ

สารสนเทศภายในโรงเรียน การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผน การบริหารงานการศึกษา การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่แลสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน และแนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียน

4.2 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป
ไว้ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 273 – 394) กล่าวถึงคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน ดังนี้

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร
5. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
6. การดำเนินงานธุรการ
7. การดูแลอาคารสถานที่แลสภาพแวดล้อม
8. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
9. การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่
10. งานกิจการนักเรียน
11. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
12. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
13. แนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

นักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 99 – 104) กล่าวถึงขอบข่าย /

ภารกิจดำเนินการด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนา
การบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับ
สถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ
เพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาทั้ง
ภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม
ช่วยเหลือสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากร
ในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการ
แก่เครือข่ายการศึกษา สถาบันและองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการ
ของชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาโดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนา

สถานศึกษาของสถานศึกษาตามนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบาย

และแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษา

4.3 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัย

ของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

5. การจั้ตรระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 จั้ตรระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา

ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.2 นำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

และแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นเครื่องมือ การขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.3 ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนาองค์กร

5.4 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน

สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน

แต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

และระบบการประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและ

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

- 7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษา
ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถ
นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 7.4 ติดตาม ประเมินผลการใช้นวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.5 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา
นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
- 8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ ระเบียบ
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำ
เทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนและรองรับการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการโดยเฉพาะ
และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.4 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้
โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า
- 8.5 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงาน
ธุรการให้มีประสิทธิภาพ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.1 วางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่
และสภาพแวดล้อม
- 9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม
- 9.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อาคาร
สถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ
และจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
 10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโน
 ผู้เรียน
 10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการทำสำมะโนผู้เรียน
 ในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา
 อย่างอิสระตามความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ตามความพร้อมของสถานศึกษา
 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.2 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียน
 ที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและตามปฏิทินการ
 รับนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเฉพาะสถานศึกษา
 รูปแบบนิติบุคคล

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม
 หรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยน
 สภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ
 และตามอัธยาศัย

13.1 สสำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการ
 การศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัด
 และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ
 และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ
 แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบ
 หนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยง
 ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
 หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากร

เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

ในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา

นอกสถานศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

15.2 ดำเนินการขออนุญาตนำนักเรียนไป

ทัศนศึกษา โดย

15.2.1 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษา

ในจังหวัดหรือต่างจังหวัดทั้งประเภทไป - กลับและค้างคืน เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา

15.2.2 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษา

ต่างประเทศ เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

15.2.3 ดำเนินการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษา

นอกสถานศึกษาตามแผน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. งานกิจการนักเรียน

16.1 วางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียน

16.2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดโดยส่งเสริมให้

นักเรียนมีส่วนร่วม

16.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางาน

กิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

ของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

ตามแนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัด

การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาค

และส่วนท้องถิ่นประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล

และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของ

สถานศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม

ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกัน

ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

- 21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน
สถานศึกษา
- 21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
- 21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน
และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ในการลงโทษนักเรียน
- 22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของ
ผู้เรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.2 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียนให้
เป็นไปตามบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู
ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 22.3 การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 22.4 การบริหารงานปกครองนักเรียน กำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง
- 22.5 การส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม
จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัด
กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียน
ที่ประพฤติดี
- 22.6 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
ของผู้เรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกัน
และแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์
ในสถานศึกษา
- 22.7 การสรุปประเมินผลงานปกครองนักเรียน
จากการศึกษาเกี่ยวกับขอขายการบริหารงานทั่วไปข้างต้น
สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปมีขอขาย 13 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดระบบบริหารและ
สารสนเทศภายในโรงเรียน 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร

5) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 6) การดำเนินงานธุรการ 7) การดูแลอาคารสถานที่แลสภาพแวดล้อม 8) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 9) การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ 10) งานกิจการนักเรียน 11) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 12) การรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 13) แนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผนดำเนินงาน การจัดองค์การ การนิเทศติดตาม และการควบคุม หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาครูให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลัก และประสิทธิผลเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนจึงหมายถึงความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในปฏิบัติการของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งานในการบริหารงานของโรงเรียน และจากการศึกษาและพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา (2557, หน้า 4) มีขอบข่ายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

บริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1. บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2529 หลังจากการประชุมผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศที่ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระยะนั้นมีโรงเรียนที่เป็นสมาชิกในกลุ่มภาคอีสานอยู่เพียง 19 โรงเรียน มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2 โรงเรียน มาขอเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเพิ่มอีกคือ โรงเรียนวัดไพโรสถ์ศกคาราม อำเภอหล่มสักและโรงเรียนวัดสระเกศ อำเภอหล่มเก่า มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มภาคอีสานในขณะนั้นประกอบด้วย

1. พระราชปริชาญาณมุนี ผู้จัดการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วัดศรีสะเกษ จังหวัดหนองคาย เป็นประธานกลุ่ม (ภายหลังได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระธรรมปริยัติมุนี และย้ายไปเป็นเจ้าอาวาสวัดพระธาตุพนมมรรมหาวิหาร อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เมื่อปี พ.ศ. 2533)

2. พระครูมงคลเชมคุณ ครูใหญ่โรงเรียนวัดโกเสยเขต อำเภอเมือง

จังหวัดหนองคาย เป็นรองประธานกลุ่ม (ภายหลังได้รับแต่งตั้งเป็นรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย และได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระสุนทรธรรมธาดา เมื่อปี พ.ศ. 2551)

3. พระครูใบฎีกาประมล สุภาจาโร เป็นเลขานุการกลุ่ม (ภายหลังรับ

พระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์ เป็น พระครูสุภกิจโกศล) ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา งานด้านวิชาการภายในกลุ่มให้มีคุณภาพและมาตรฐาน การบริหารงานกลุ่มได้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2514 เรื่อยมา ในระยะนั้นไม่มีเงินงบประมาณสนับสนุนการจัดทำข้อสอบอาศัยเก็บเงินจากสมาชิกกลุ่ม 20 บาท ต่อนักเรียน 1 รูป ต่อปี การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมาชิกกลุ่มก็ปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มตลอดมาด้วยดี มีความสามัคคีรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและร่วมแรงร่วมใจกันเป็นอย่างดี

ต่อมา เมื่อปีการศึกษา 2533 พระเทพปริยัติมุนี ย้ายไปปฏิบัติ
 ศาสนกิจในจังหวัดนครพนม ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงประธานกลุ่มโดย ผู้จัดการทุกโรงเรียน
 มีมติเลือกให้ “พระศรีอรรถเมธี” ผู้จัดการและครูใหญ่โรงเรียนศรีวิชัยวนาราม อำเภอเมือง
 จังหวัดเลย เป็นประธานกลุ่ม แต่ท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากสุขภาพ
 ไม่เอื้ออำนวยมีโรคภัยไข้เจ็บประจำตัว จึงได้ถวายตำแหน่งนี้ให้กับพระสุนทรธรรมธาดา
 (ปัจจุบันได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็น พระราชพุฒิมุนี) ผู้รักษาการครูใหญ่
 โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เจ้าอาวาสวัด
 ศรีสะเกษ จังหวัดหนองคาย โดยคณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยพระสุนทรธรรมธาดา
 เป็นประธานกลุ่ม พระครูอดุลสังฆการ เป็นรองประธาน พระครูสุภกิจโกศลเป็นเลขานุการ
 การดำเนินงานทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียนก็เป็นไปด้วยความ
 เรียบร้อย สมาชิกกลุ่มก็ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนและดำเนินการตาม
 นโยบายและแผนงานต่าง ๆ ที่ทางกลุ่มตั้งไว้ด้วยดีทุกประการ ที่สำคัญที่สุดของสมาชิก
 กลุ่มนี้คือ การสร้างพลังความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่เคยลดละ เคยปฏิบัติมา
 แต่ครั้งแรกอย่างไร ก็ปฏิบัติกันเช่นนั้นเสมอมา ต่อมาเมื่อกรมการศาสนาได้จัดสรร
 งบประมาณอนุมัติให้มีงบบริหารและบุคลากรนักวิชาการประจำกลุ่มและออกระเบียบว่า
 ด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2537 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้อง
 กับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
 ปี พ.ศ. 2535 และใช้ชื่อว่า “กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
 เขตการศึกษา 9 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร
 เลย และขอนแก่น ตามเขตการศึกษาในสมัยนั้น ทางสมาชิกกลุ่มระยะนี้มีจำนวนโรงเรียน
 เพิ่มขึ้นถึง 86 โรงเรียน เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งของประธานแล้ว จึงมีมติให้เลือก
 ประธานใหม่ ที่ประชุมได้เลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่มชุดใหม่ประกอบด้วย
 พระสุนทรธรรมธาดา ผู้จัดการและผู้อำนวยการโรงเรียนบาลี
 สาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วัดศรีสะเกษ จังหวัด
 หนองคาย เป็นประธานกลุ่ม ทางประธานกลุ่มพิจารณาเลือกรองประธานและเลขานุการ
 ดังนี้

พระกิตติญาณโสภณ ผู้จัดการโรงเรียนประภัสสรวรวิทยา
 วัดศรีนวล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายวิชาการ

พระสุนทรปริยัติเมธี ผู้จัดการโรงเรียนวัดศรีวิชัยนาราม
อำเภอเมือง จังหวัดเลย เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายปกครอง
พระครูกิตติสารสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์วิทยา
วัดศรีสุทธารวาส อำเภอเมือง จังหวัดเลย เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายกิจกรรม
พระมหาโกวิท กตปุญโญ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนจันทวิทยาคม
วัดมรรคสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นรองประธานกลุ่มฝ่ายธุรการ
พระครูสุภกิจโกศล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโรงเรียนบาลี
สาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วัดศรีชะเกษ อำเภอเมือง
จังหวัดหนองคาย เป็นเลขานุการ

และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของประธาน รองประธาน
และเลขานุการ ทางกลุ่มโรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารขึ้นมาอีกชุดหนึ่งในแต่ละ
จังหวัด ทำหน้าที่ดูแลและเก็บรวบรวมเอกสารของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การประสานงานจะ
ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นคณะกรรมการบริหารชุดนี้มีทุกจังหวัดที่เป็นสมาชิกกลุ่ม จะทำหน้าที่คล้าย
กับศึกษาธิการจังหวัด และผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ออก
ประกาศคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เรื่อง
กำหนดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2546 โดยเป็นการสมควร
ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีความ
เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยรวมกลุ่มที่มีขนาดเล็กและแยกกลุ่ม
ที่มีขนาดใหญ่จำนวน 14 กลุ่มโรงเรียน ให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน

2. รูปแบบการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียน
การสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ หรือ 2 ช่วงชั้น คือ ระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบ
โรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
ของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
8 กลุ่มสาระ คือ

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มีวิชาเฉพาะที่กำหนดให้นักเรียนต้องเรียนตามนโยบายของคณะสงฆ์ คือ วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในคัมภีร์พระไตรปิฎก เพื่อที่จะนำไปเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา อันเป็นหน้าที่ที่สำคัญของพระภิกษุสามเณรในฐานะที่เป็นศาสนทายาทในการสืบทอดพระพุทธศาสนา

3. การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นในที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นผู้ออกใบอนุญาตแก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนการบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายให้เป็นผู้จัดการและผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษารูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุและคฤหัสถ์ เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

4. อัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการและยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้านการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และบาลีอีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตาม หลักสูตรนันทธรรมและบาลีอีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตาม หลักสูตรนันทธรรมและบาลีให้สอดคล้องกับนโยบาย

ของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ในการประชุม มหาเถรสมาคม เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ที่ประชุมมหาเถรสมาคมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้าง เวลาเรียน และเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามคำสั่งประธานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ นักเรียนสามารถสอบผ่านธรรมสนามหลวงโดยได้ เพิ่มหน่วยกิจ วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ ผู้เรียนจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำ และจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้ปรับตัว บ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตาม เป้าหมายเฉพาะของสถานศึกษา นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลัก สูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ในการนี้เพื่อดำเนินการดังกล่าว สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) จัดให้ มีการสอบวัดผลทางการศึกษาระดับชาติ (O - net) และวัดผลทางการศึกษาระดับชาติ ด้านพระพุทธศาสนา หรือเรียกย่อว่า B - NET (Buddhism National Educational Test)

5. ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

5.1 การบริหารวิชาการ

5.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

5.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

5.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

5.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

5.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

5.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

5.1.9 การนิเทศการศึกษา

5.1.10 การแนะแนว

5.1.11 การประกันคุณภาพการศึกษา

- 5.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 5.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
และองค์กรอื่น
- 5.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
วงศ์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 5.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา
- 5.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 5.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5.2 การบริหารงบประมาณ
- 5.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอของงบประมาณ
- 5.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
- 5.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรร
- 5.2.4 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 5.2.5 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 5.3 การบริหารงานบุคคล
- 5.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 5.3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.3.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน
- 5.3.4 การลาทุกประเภทของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.3.5 การประเมินผลกาปฏิบัติงาน
- 5.3.6 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 5.3.7 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 5.3.8 การออกจากราชการ
- 5.3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 5.3.10 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 5.3.11 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 5.3.12 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

5.3.13 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการ
ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

5.4 การบริหารทั่วไป

5.4.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน

5.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

5.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

5.4.4 การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร

5.4.5 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

5.4.6 การดำเนินงานธุรการ

5.4.7 การดูแลอาคารสถานที่แลสภาพแวดล้อม

5.4.8 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

5.4.9 การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่

5.4.10 งานกิจการนักเรียน

5.4.11 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

5.4.12 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

5.4.13 แนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

จากการศึกษาบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ
หรือ 2 ช่วงชั้น คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเป็นโรงเรียน
ในระบบเช่นเดียวกับกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป โดยใช้หลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน
ในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ
3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษา
หลายท่าน ดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 234 – 235) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน คือ การมุ่งเน้นผลสำเร็จและการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรวรรณ ผลไพร (2559, หน้า 91 – 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเท่าทันสถานการณ์

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 – 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน

ดาราวดี บรรจงชวย (2560, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่วนด้านความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ จำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา

และจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

พ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง และด้านด้านการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผนไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระปลัดอภิสิทธิ์ ชีรปัญญา (เล็กภิญโญ) (2560, หน้า 97 – 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหาร ตามหลักธัมมัญญา ร่องลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักบุคคลปโรปัญญา และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักสี่ปฐุสธรรม 7 ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ระพีพร ภูแล่นดี (2562, หน้า 149 – 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

พิกุล ไชยแสน (2557, หน้า 123 – 125) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (principal component analysis) ทำให้สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ เป็น 7 กลุ่มปัจจัย เมื่อพิจารณาค่าผลรวมความแปรปรวนรวมจากมากไปหาน้อยสามารถ จัดเรียงลำดับตัวแปรค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแต่ละปัจจัย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านงบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 5 ด้านความร่วมมือจากชุมชน องค์ประกอบที่ 6 ด้านบรรยากาศ ของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 7 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 ถึง 0.857 และองค์ประกอบทั้งหมด สามารถอธิบายการ บริหารงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.947 ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูงกับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบาย และการปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัย ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .500 .193 .085 .069 และ .084 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .538 .174 .086 .084 และ .081 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.60 มีค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .265 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .362 โดยสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านบรรยากาศของ สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนา และส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผล การบริหารงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป

รัชดาพร ชื่นนงขุ่ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปร พยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถ ร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ณรงฤทธิ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 141 – 143) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการ

กระตุ้นจิตใจ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ โดยรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ให้โอกาสครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่ดีในการสื่อสาร และมีวิธีการกระตุ้นจิตใจครูให้พัฒนางานไปสู่แนวทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

กิตติศักดิ์ ศรีทอง (2555, หน้า 76 – 79) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาที่แบบภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐชนก ชัยศรี (2555, หน้า 93 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงานหลักสูตรและการสอน รองลงมาได้แก่ การกำกับติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลมีเจตคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 94 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วริศรา สุขสุวรรณ (2560, หน้า 72 – 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การควบคุมเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอน การประสานงานด้านหลักสูตร การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การนิเทศและประเมินผลการสอน และการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 2) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมธนรา หอมหวาน (2561, หน้า 48 – 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Mickey (2000, p. 99) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการหลอมรวมการเรียนการสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงาน เป็นรูปของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูง ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงาน และการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงานผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลามากจำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดีอาศัยความร่วมมือของครูผู้บริหารจะเป็นผู้มีความสามารถ ผู้อำนวยความสะดวก และคอยกระตุ้นรวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจ และยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

Anderson (2000, p. 156) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และครูที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสาร การจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดการกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Blasé and Blasé (2002, p. 121) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะของผู้นำในด้านการสอนซึ่งมีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนในเชิงบวก พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสมแสวงหา และการใช้ข้อมูลสำหรับพัฒนาหน่วยงาน และสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาผู้ร่วมงานจึงเป็นการสร้างคุณภาพการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้การแนะนำการวิจัย และนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสนับสนุนการใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนการเยี่ยมของชั้นเรียน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือบทความเกี่ยวกับวิชาครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Kythreotis, Pashiardis and Kyriakides (2010, 218 – 240) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมกับความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในการสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประสบผลสำเร็จเห็นผลในเชิงประจักษ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นมีผลมาจากปัจจัย 5 ประการภายในโรงเรียน มีทรัพยากรบุคคล ทักษะการเป็นผู้นำ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีความหมายต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละวิชาในที่สุดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระดับต่าง ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า จากผลการวิจัยส่วนมากพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานการวิจัยและประกอบกรอบอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในปฏิบัติการของโรงเรียนหรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน จากการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สรุปได้ว่าประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า จากผลการวิจัยส่วนมากพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 427 รูป / คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 343 รูป / คน แยกเป็นครูพระ จำนวน 126 รูป
และครูฆราวาส จำนวน 217 คน จากทั้งหมด 42 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง
ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม
ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ตัวอย่างจำนวน 205 รูป / คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 121 รูป / คน แยกเป็น ครูพระ
จำนวน 44 รูป และครูฆราวาส จำนวน 77 คน จากโรงเรียน 42 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้
การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 49 – 50) ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยเจาะจงเลือก
ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคนเป็นกลุ่ม ได้ตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 2 รูป / คน รวมกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร
สถานศึกษาทั้งสิ้น 84 รูป / คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.35 ในการกำหนด
จำนวนตัวอย่างที่เป็นครูพระ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูฆราวาส ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

2.2.1 ครูพระ จำนวน 44 รูป

2.2.2 ครูฆราวาส จำนวน 77 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2.1 ผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.36 ในการกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้ครูพระตามจำนวนที่กำหนด

2.4 กลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2.2 ผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.35 ในการกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้ครูพระตามจำนวนที่กำหนด

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 121 รูป / คน แยกเป็น ครูพระ จำนวน 44 รูป และครูฆราวาส จำนวน 77 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและตัวอย่างในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	ประชากร			ตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
				พระ	ฆราวาส		พระ	ฆราวาส
1	วัดโพธิ์ดำ	สกลนคร	2	1	7	2	1	2
2	วัดทุ่ง	สกลนคร	2	4	6	2	2	2
3	วัดพระธาตุศรีมงคล	สกลนคร	2	2	7	2	1	2
4	วัดเหล่าแมตวิทยา	สกลนคร	2	1	2	2	1	1
5	วัดสว่างภูมิคดล	สกลนคร	2	0	4	2	0	1
6	วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา	สกลนคร	2	1	7	2	1	2
7	วัดศิริโพธิวงค์วิทยา	สกลนคร	2	1	10	2	1	4
8	วัดป่าสุทธาวาส	สกลนคร	2	0	6	2	0	2
9	วัดโสมมณีสถิตยาราม	อุดรธานี	2	2	6	2	1	2
10	วัดศรีสะอาด	อุดรธานี	2	2	6	2	1	2
11	ประสาธคณมานุกิจวิทยา	อุดรธานี	2	4	12	2	1	4
12	อุตรทิศวิทยา	อุดรธานี	2	7	4	2	3	1

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	ประชากร			ตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
				พระ	ฆราวาส		พระ	ฆราวาส
13	วัดสว่างสามัคคี	อุดรธานี	2	4	5	2	2	2
14	วัดศิริมงคล	อุดรธานี	2	3	8	2	1	3
15	วัดบูรพา	อุดรธานี	2	6	3	2	2	1
16	วัดโคเขตตาราม	อุดรธานี	2	2	6	2	1	2
17	วัดศรีชมชื่น	อุดรธานี	2	3	2	2	1	1
18	วัดศิรินทราวาส	อุดรธานี	2	2	4	2	1	1
19	วัดศรีสวาท	อุดรธานี	2	3	3	2	1	1
20	วัดมัชฌิมาวาส	อุดรธานี	2	5	4	2	2	1
21	วัดศรีสุธาทิพย์	อุดรธานี	2	2	1	2	1	1
22	วัดมัชฌิมบุรี	อุดรธานี	2	4	6	2	2	2
23	วัดสังคาว	อุดรธานี	2	1	4	2	1	1
24	วัดศรีนคราราม	อุดรธานี	2	5	8	2	2	3
25	วัดดงคำ	อุดรธานี	2	2	2	2	1	1
26	วัดห้วยทรายวิทยา	อุดรธานี	2	1	3	2	1	1
27	วัดสหัสดีวิทยา	อุดรธานี	2	3	3	2	1	1
28	วัดอุดมอินทราวาส	อุดรธานี	2	2	3	2	1	1
29	วัดไตรภูมิ	บึงกาฬ	2	3	6	2	1	2
30	วัดศรีโสภณธรรมทาน	บึงกาฬ	2	4	3	2	2	1
31	วัดเวฬุวันวิทยา	บึงกาฬ	2	4	7	2	2	2
32	บาลีสาธิตศึกษา มจร. วัดศรีชะเกษ	หนองคาย	2	5	10	2	2	4
33	วัดโกเสยเขต	หนองคาย	2	5	5	2	2	2
34	วัดโพธิ์งาม	หนองคาย	2	2	2	2	1	1

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	ประชากร			ตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
				พระ	ฆราวาส		พระ	ฆราวาส
35	วัดเขตอุดม	หนองคาย	2	2	6	2	1	2
36	วัดช้างเผือก	หนองคาย	2	2	3	2	1	1
37	วัดพระธาตุวิทยา	หนองคาย	2	6	5	2	2	2
38	วัดพระธาตุบังพวน	หนองคาย	2	2	5	2	1	2
39	วัดอัมพวัน	หนองคาย	2	6	8	2	2	3
40	วัดโพธิสมภาร	หนองคาย	2	4	5	2	2	2
41	วัดบ้านบอนวิทยา	หนองคาย	2	1	5	2	1	2
42	พระเทพบัณฑิตวิทยา นุสรณ์	หนองคาย	2	7	5	2	3	2
รวม			84	126	217	84	44	77

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ครูพระ

1.3 ครูฆราวาส

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 4 งาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย
ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไהל อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.3 พระมหาเทียนชัย เทวสิรินธรโร ผู้อำนวยการโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดพระธาตุศรีมงคล อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

4.5.4 พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาวัดแจ้งแสงอรุณวิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

4.5.5 นายพูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษาวัดโพธิ์คำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

4.6 ยื่นหนังสือต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองเมื่อ
วันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 ตามเลขที่หนังสือที่ 016/2563 โดยคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out)
กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน

4.7.2 ครูผู้สอน จำนวน 40 คน ดังนี้

4.7.2.1 ครูพระ จำนวน 20 รูป

4.7.2.2 ครูฆราวาส จำนวน 20 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's
 α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ 0.957 และค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารรายข้ออยู่ระหว่าง 0.275 - 0.748 และได้ค่า

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนเท่ากับ 0.931 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.264 – 0.696

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน
เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 205 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้
แบบสอบถามกลับคืนมา 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ
ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้วิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation

Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method)

7.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในตำแหน่งที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะนำภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จำนวน 1 รูปผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 รูป ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จำนวน 1 คน นักวิชาการศาสนา จำนวน 1 คน ครูพระ จำนวน 1 รูป และครูฆราวาส จำนวน 1 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 พระโสภณพุทธิธาดา ดร. ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 วัดศรีนคราราม อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

1.5 พระครูวิมลวรรณุกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดทุ่ง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1.6 พระมหาเทียนชัย เทวสิริธนโร ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดพระธาตุศรีมงคล อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

1.7 นายสิทธิลักษณ์ จิตอาคนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร

1.8 นายโกวิท กุลมี นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร

1.9 พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาวัดแจ้แสงอรุณวิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.10 นายพูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา วัดโพธิ์คำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์
แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้ว
นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
X_1	แทน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
X_2	แทน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
X_3	แทน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_5	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการ
X_t	แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y_1	แทน การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน การบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจ พยากรณ์
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัว แปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความ

แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระและครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	84	40.98
2. ครูพระ	44	21.46
3. ครูฆราวาส	77	37.56
รวม	205	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	167	81.46
2. โรงเรียนขนาดกลาง	38	18.54
รวม	205	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	56	27.32
2. 10 - 20 ปี	78	38.05
3. มากกว่า 20 ปี	71	34.63
รวม	205	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 205 คน/รูป จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน/รูป คิดเป็นร้อยละ 40.98 เป็นครูพระ จำนวน 44 รูป คิดเป็นร้อยละ 21.46 และเป็นครูฆราวาส จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 81.46 รองลงมา อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.63 และน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.32

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติครูพระ และครูฆราวาส ธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยรวม ดังตาราง 4

ตาราง 4 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (N = 205)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.11	.59	มาก
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.11	.61	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.13	.57	มาก
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.12	.56	มาก
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.11	.62	มาก
รวม	4.12	.52	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.13$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.12$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.11$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.11$) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.11$)

1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
 สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส รายด้าน ดังตาราง 5 – 9

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ
 และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากร ภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	4.09	.72	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากร ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.06	.69	มาก
3. ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะครู ด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้	4.02	.76	มาก
4. ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.20	.75	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน จัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น	4.11	.78	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนที่วางไว้	4.08	.78	มาก
7. ผู้บริหารขอให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตาม ระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	4.20	.78	มาก
8. ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อความรวดเร็ว และเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.09	.78	มาก
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.11	.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
10. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากร จะทำงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ	4.12	.77	มาก
รวม	4.11	.59	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการ
ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$) ผู้บริหารขอให้ครู
และบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.20$)
และผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะทำงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ
($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ
และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.09	.77	มาก
2. ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นกันเองในเวลา ที่มีการพบปะสนทนากัน	4.18	.75	มาก
3. ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร	4.15	.76	มาก
4. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับ ครูและบุคลากรและผู้อื่น	4.17	.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครูและบุคลากรทุกคน	4.10	.76	มาก
6. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความเต็มใจ	4.07	.72	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	4.07	.75	มาก
8. ผู้บริหารติดตามและชี้แนะผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอยู่เสมอ	4.02	.75	มาก
9. ผู้บริหารมีวิธีทำให้ครูและบุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน	4.12	.69	มาก
10. ผู้บริหารใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน	4.10	.72	มาก
รวม	4.11	.61	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน ($\bar{X} = 4.18$) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.17$) และผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ
และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.09	.71	มาก
2. ผู้บริหารบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ	4.07	.70	มาก
3. ผู้บริหารขอคำปรึกษาจากครูและบุคลากรว่าควรมอบหมายงานอะไรที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้เขาทำ	4.08	.71	มาก
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	.73	มาก
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมมือกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ	4.19	.71	มาก
6. ผู้บริหารให้โอกาสครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.16	.72	มาก
7. ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.13	.68	มาก
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.19	.70	มาก
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.16	.69	มาก
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.16	.70	มาก
รวม	4.13	.57	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.19$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา	4.09	.70	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.11	.72	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร	4.10	.69	มาก
4. ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยเน้นการกระจายอำนาจ	4.17	.69	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ	4.15	.68	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.16	.68	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน	4.13	.68	มาก
8. ผู้บริหารมีอุดมการณ์ คติธรรม ความเชื่อและ ค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.13	.72	มาก
9. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และมี ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	4.08	.73	มาก
10. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ	4.13	.74	มาก
รวม	4.12	.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียน
โดยเน้นการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.17$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากร
แสวงหาความรู้และเทคโนโลยีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.16$) และผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ
และครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหาร วิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ของโรงเรียน	4.12	.76	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน	4.08	.73	มาก
3. ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทาง วิชาการของโรงเรียนไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน	4.09	.78	มาก
4. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู ด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	4.09	.75	มาก
5. ผู้บริหารให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	4.11	.79	มาก
6. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล	4.09	.72	มาก
7. ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการ นำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการพัฒนา หลักสูตร	4.09	.73	มาก
8. ผู้บริหารกำกับ ติดตามการรายงานผลสัมฤทธิ์ และความก้าวหน้าของนักเรียน	4.09	.72	มาก
9. ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน	4.17	.73	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.15	.71	มาก
รวม	4.11	.62	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.17$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร
เข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ
เรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15$) และผู้บริหาร วิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกับครู บุคลากร และผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก”
โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์
การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส โดยรวม ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.15	.54	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.16	.56	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.13	.52	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.15	.51	มาก
รวม	4.15	.47	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการบริหาร
ทั่วไป ($\bar{X} = 4.15$) และด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.15$) และด้านการบริหารงานบุคคล
($\bar{X} = 4.13$)

2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส รายด้าน ดังตาราง 11 - 14

ตาราง 11 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารวิชาการ	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.18	.68	มาก
2. โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการและการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา	4.10	.67	มาก
3. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.10	.70	มาก
4. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทาง ที่ส่วนกลางกำหนด	4.16	.67	มาก
5. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.12	.67	มาก
6. โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนา ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.18	.70	มาก
7. โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินงานด้านการแนะแนว ให้นักเรียน	4.16	.67	มาก
8. โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	4.17	.70	มาก
9. โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการและมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.13	.698	มาก
10. โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	4.18	.75	มาก
รวม	4.15	.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.18$) โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.18$) และ โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 12 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ (N = 205)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขออนุมัติงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	4.14	.72	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ	4.20	.72	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	4.17	.71	มาก
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.18	.69	มาก
5. โรงเรียนดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้อง	4.11	.67	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	4.15	.71	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน	4.12	.70	มาก
8. โรงเรียนดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	4.16	.73	มาก
9. โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุน	4.19	.74	มาก
10. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	4.15	.74	มาก
รวม	4.16	.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาสด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ ($\bar{X} = 4.20$) โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุน ($\bar{X} = 4.19$) โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
 กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	4.14	.71	มาก
2. โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษา	4.14	.68	มาก
3. โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม	4.14	.72	มาก
4. โรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.14	.71	มาก
5. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างตรงไปตรงมา	4.09	.70	มาก
6. โรงเรียนมีการส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการลงโทษของครูเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	4.12	.71	มาก
7. โรงเรียนจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการ อุทธรณ์และการร้องทุกข์รวมไปถึงการออกจากราชการ	4.09	.65	มาก
8. โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียน ประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครู ผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับสถานศึกษา	4.15	.68	มาก
9. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	4.11	.65	มาก
10. โรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	4.21	.64	มาก
รวม	4.13	.52	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.21$) โรงเรียนมีการจัดระบบ และการจัดทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$) และโรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษา ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	คาสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน	4.19	.67	มาก
2. โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	4.19	.68	มาก
3. โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษา และการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร	4.15	.66	มาก
4. โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.13	.68	มาก
5. โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	.68	มาก
6. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่	4.13	.67	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ (N = 205)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน	4.12	.64	มาก
8. โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	.65	มาก
9. โรงเรียนจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.11	.66	มาก
10. โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน	4.17	.70	มาก
รวม	4.15	.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) และโรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน ($\bar{X} = 4.17$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด

Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 15 – 16

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.30	2	8.151	29.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	55.51	202	.275		
	รวม	71.81	204			
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	12.84	2	6.42	20.92**	.00
	ภายในกลุ่ม	61.99	202	.31		
	รวม	74.83	204			
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	7.85	2	3.92	13.73**	.00
	ภายในกลุ่ม	57.73	202	.29		
	รวม	65.58	204			
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	10.12	2	5.06	18.88**	.00
	ภายในกลุ่ม	54.15	202	.27		
	รวม	64.27	204			

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	12.67	2	6.34	19.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	64.49	202	.32		
	รวม	77.16	204			
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.69	2	5.84	27.58**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.80	202	.21		
	รวม	54.49	204			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,202)} = 4.66$)

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	ครูพระ	ครูฆราวาส
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน		\bar{X}	4.45	3.85	3.89
	ผู้บริหาร	4.45	-	0.6**	0.56**
	ครูพระ	3.85	-	-	0.04
	ครูฆราวาส	3.89	-	-	-

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	ครูพระ	ครูฆราวาส
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ		\bar{X}	4.41	3.96	3.87
	ผู้บริหาร	4.41	-	0.45**	0.54**
	ครูพระ	3.96	-	-	0.09
	ครูฆราวาส	3.87	-	-	-
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.36	4.00	3.95
	ผู้บริหาร	4.36	-	0.36**	0.41**
	ครูพระ	4.00	-	-	0.05
	ครูฆราวาส	3.95	-	-	-
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		\bar{X}	4.39	4.00	3.91
	ผู้บริหาร	4.39	-	0.39**	0.48**
	ครูพระ	4.00	-	-	0.09
	ครูฆราวาส	3.91	-	-	-
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ		\bar{X}	4.40	4.00	3.85
	ผู้บริหาร	4.40	-	0.40**	0.55**
	ครูพระ	4.00	-	-	0.15
	ครูฆราวาส	3.85	-	-	-
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม		\bar{X}	4.40	3.96	3.89
	ผู้บริหาร	4.40	-	0.44**	0.51**
	ครูพระ	3.96	-	-	0.07
	ครูฆราวาส	3.89	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูพระและครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาสจำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.10	.59	4.13	.61	-0.21	.84
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.11	.62	4.12	.53	-0.09	.93
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.12	.58	4.17	.51	-0.42	.68
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.12	.58	4.14	.48	-0.19	.85
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.09	.63	4.20	.54	-0.98	.33
รวม	4.11	.52	4.15	.49	-0.43	.67

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 18 – 19

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.44	2	1.72	5.08**	.00
	ภายในกลุ่ม	68.38	202	.34		
	รวม	71.82	204			
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.81	2	.91	2.51	.08
	ภายในกลุ่ม	73.01	202	.36		
	รวม	74.82	204			
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.80	2	.40	1.25	.29
	ภายในกลุ่ม	64.78	202	.32		
	รวม	65.58	204			
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.75	2.41	.09
	ภายในกลุ่ม	62.77	202	.31		
	รวม	64.27	204			
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	.754	2.01	.14
	ภายในกลุ่ม	75.65	202	.375		
	รวม	77.16	204			
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	.77	2.94	.06
	ภายในกลุ่ม	52.94	202	.26		
	รวม	54.48	204			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,202)} = 4.66$)

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé - Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		\bar{X}	3.98	4.04	4.28
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	น้อยกว่า 10 ปี	3.98	-	0.06	0.30*
	10 – 20 ปี	4.04	-	-	0.24*
	มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตาม

ขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 20 - 21

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.76	2	3.88	15.08**	.000
	ภายในกลุ่ม	51.99	202	.26		
	รวม	59.75	204			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	4.89	2	2.45	8.39**	.00
	ภายในกลุ่ม	58.95	202	.29		
	รวม	63.84	204			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.28	2	3.14	12.75**	.00
	ภายในกลุ่ม	49.74	202	.25		
	รวม	56.02	204			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	5.92	2	2.96	12.45**	.00
	ภายในกลุ่ม	48.00	202	.24		
	รวม	53.92	204			

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.07	2	3.03	15.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	39.27	202	.19		
	รวม	45.34	204			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,202)} = 4.66$)

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	ครูพระ	ครูฆราวาส
1. ด้านการบริหาร วิชาการ		\bar{X}	4.37	4.10	3.94
	ผู้บริหาร	4.37	-	0.27*	0.43**
	ครูพระ	4.10	-	-	0.16
	ครูฆราวาส	3.94	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร	ครูพระ	ครูฆราวาส
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ		\bar{X}	4.33	4.14	3.98
	ผู้บริหาร	4.33	-	0.19	0.35**
	ครูพระ	4.14	-	-	0.16
	ครูฆราวาส	3.98	-	-	-
3. ด้านการ บริหารงานบุคคล		\bar{X}	4.34	4.02	3.97
	ผู้บริหาร	4.34	-	0.32**	0.37**
	ครูพระ	4.02	-	-	0.05
	ครูฆราวาส	3.97	-	-	-
4. ด้านการบริหาร ทั่วไป		\bar{X}	4.33	4.14	3.95
	ผู้บริหาร	4.33	-	0.19	0.38**
	ครูพระ	4.14	-	-	0.19
	ครูฆราวาส	3.95	-	-	-
ประสิทธิผลการ บริหารงานใน โรงเรียนโดยรวม		\bar{X}	4.34	4.10	3.96
	ผู้บริหาร	4.34	-	0.24*	0.38**
	ครูพระ	4.10	-	-	0.14
	ครูฆราวาส	3.96	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ และครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.12	.54	4.28	.51	-1.70	.09
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.12	.56	4.31	.52	-1.92	.06
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.11	.53	4.26	.49	-1.63	.11
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.12	.52	4.26	.47	-1.46	.15
รวม	4.12	.48	4.28	.43	-1.91	.06

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนก
ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน ดังตาราง 23 – 24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.11	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	59.52	202	.30		
	รวม	59.75	204			
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	63.78	202	.32		
	รวม	63.85	204			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.19	.67	.51
	ภายในกลุ่ม	55.65	202	.28		
	รวม	56.02	204			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.17	.84
	ภายในกลุ่ม	53.83	202	.27		
	รวม	53.92	204			
ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.19	.82
	ภายในกลุ่ม	45.25	202	.22		
	รวม	45.34	204			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁		.775**	.651**	.701**	.665**	.865**	.584**	.556**	.556**	.488**	.620**
X ₂			.815**	.713**	.683**	.909**	.628**	.618**	.658**	.577**	.704**
X ₃				.685**	.690**	.873**	.640**	.570**	.609**	.562**	.675**
X ₄					.761**	.877**	.614**	.611**	.601**	.504**	.662**
X ₅						.867**	.702**	.599**	.619**	.548**	.700**
X _t							.722**	.673**	.693**	.610**	.766**
Y ₁								.718**	.699**	.682**	.880**
Y ₂									.726**	.670**	.887**
Y ₃										.724**	.891**
Y ₄											.868**
Y _t											

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.766 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 25 – 30

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	.70	.49	.49	0.33	0.05	0.42	6.82**	.00
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)	.77	.59	.58	0.32	0.05	0.41	6.64**	.00

$$\alpha = 1.50 \quad S.E._{est} = 0.30$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.42 และ 0.41 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 58.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y' = 1.50 + 0.33 X_2 + 0.32 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z' = 0.42 Z_{X_2} + 0.41 Z_{X_5}$$

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ
ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ
(Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)	0.70	0.49	.49	0.44	0.06	0.50	7.51**	.00
ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X_3)	0.73	0.54	.53	0.29	0.06	0.30	4.53**	.00

$$\alpha = 1.18 \quad S.E._{est} = 0.37$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.50 และ 0.30 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกัน

พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 53.00และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.37

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.18 + 0.44 X_5 + 0.29 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.50 Z_{X_5} + 0.30 Z_{X_3}$$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์ (X_2)	0.62	0.38	0.38	0.29	0.07	0.31	3.99**	.00
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X_4)	0.66	0.44	0.44	0.23	0.09	0.23	2.57*	.01
ภาวะผู้นำทาง วิชาการ (X_5)	0.68	0.46	0.45	0.20	0.08	0.22	2.56*	.01

$$\alpha = 1.25 \quad S.E._{est} = 0.41$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน

คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.31, 0.23 และ 0.22 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 45.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.25 + 0.29 X_2 + 0.23 X_4 + 0.20 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.31 Z_{X_2} + 0.23 Z_{X_4} + 0.22 Z_{X_5}$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงาน บุคคล (Y_3) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์ (X_2)	0.66	0.43	0.43	0.38	0.06	0.44	6.37**	.00
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)	0.70	0.49	0.48	0.27	0.06	0.32	4.62**	.00

$$\alpha = 1.45 \quad S.E._{est} = 0.38$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.44 และ 0.32 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 48.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.38

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.45 + 0.38 X_2 + 0.27 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.44 Z_{X_2} + 0.32 Z_{X_5}$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y_3) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	0.58	0.33	0.33	0.32	0.07	0.38	4.99**	.00
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)	0.61	0.38	0.37	0.24	0.06	0.29	3.79**	.00

$$a = 1.83 \quad S.E._{est} = 0.41$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.38 และ 0.29 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 37.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.83 + 0.32 X_2 + 0.24 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.38 Z_{X_2} + 0.29 Z_{X_5}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้ง 5 ด้านโดยรวมและรายด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังตาราง 30

ตาราง 30 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตัวแปรพยากรณ์	โดยรวม	รายด้าน	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผล การบริหารงาน ในโรงเรียน
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	-	-	×
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	√	-	√
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	-	√	√
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-	√	√
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	√	-	√

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่ง
ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจที่ดีให้ครูได้ใช้ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- 1.2 ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนทนากับครู
และบุคลากรทุกคน
- 1.3 ผู้บริหารควรใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี
และก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน
- 1.4 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครู
และบุคลากรทุกคน ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ
ด้วยความเต็มใจ
- 1.5 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการนำชุมชน เป็นผู้สนับสนุน
บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานในโรงเรียน
เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ต่อบุคลากรและ
นักเรียนเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพระ และนักเรียนคือสามเณรซึ่งเป็นเด็ก ผู้บริหาร
ซึ่งเป็นพระ และฆราวาส ความสัมพันธ์กับผู้เรียนจึงมีน้อยเนื่องจากอยู่ในสถานะต่างกัน
จึงควรสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการยอมรับที่มีต่อตัวผู้บริหารที่ดี ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2563)

“...จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่ง
ความสัมพันธ์ให้ผู้บริหาร...”

(ธวัชชัย ไพโกล, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...มีแผนการสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีการ
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีกัลยาณมิตรยกย่องชมเชยคนที่ทำดีเพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นกันเองเวลาปฏิบัติงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครู บุคลากรและชุมชน เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครูและบุคลากรทุกคน ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความเต็มใจ และใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน...”

(พระโสภณพุทธิธาดา ดร., สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นกันเองเวลาปฏิบัติงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครู ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ และใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน...”

(พระครูวิมลวรานุกิจ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น อีกทั้งเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม และมีวิธีทำให้ครูและบุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน...”

(พระมหาเทียนชัย เทวสิรินทรโร, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรรวมกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อเป็นการให้ความเคารพ สร้างทีมงาน และความไว้วางใจอย่างแท้จริงในการประสานสัมพันธ์กับบุคลากร นักเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี...”

(สิทธิลักษณ์ จิตอาคณาลักษณ์, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจทุกคนเป็นกันเองและเป็นมิตร ยอมรับผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพกับบุคลากรในสถานศึกษาและเกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร...”

(โกวิทย์ กุลมี, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้วยความเต็มใจ
จากการมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์เป็นหลัก ...”

(พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรทุกคน
และนักเรียน เป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ
เชื่อมความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในโรงเรียนให้ดีเพื่อให้เกิดการบริหารงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพได้...”

(พลสวัสดิ์ แสงรุ่ง, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมี
ส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมี
ส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ดังนี้

2.1. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ
ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ

2.3 ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูในการ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.4 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน

2.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน
การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการชื่นชมความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารมีส่วนร่วมในการประชุมหรืออื่น ๆ เช่น การประชุมต้องมีตัวแทนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ข้อคิดเห็นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมนำ ร่วมทำ ร่วมพัฒนา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2563)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้กับผู้บริหาร...”

(ธวัชชัย โพไพล, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานในการตัดสินใจปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลภายในสถานศึกษาร่วมกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรรู้จักสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการขึ้นชมความสำเร็จ บริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ และกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน...”

(พระโสภณพุทธิธาดา ดร., สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรรู้จักสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือโดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในโรงเรียน...”

(พระครูวิมลวรานุกิจ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ ให้โอกาสครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความ
เชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน...”

(พระมหาเทียนชัย เทวสิรินทรโร, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรเสริมสร้างความร่วมมือ ด้วยการให้การ
ต้อนรับผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีอุปการคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงบุคลากรครูและ
นักเรียนเพื่อ กระตุ้นให้ ทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียนในวิถีของโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน...”

(สิทธิลักษณ์ จิตอาคณาลักษณ์, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมุ่งให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจเพื่อให้เกิดการยอมรับการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร
มากที่สุด...”

(โกวิทย์ กุลมี, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม และ ยอมรับ
ความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งความสำเร็จเกิดจากทุกคนในสถานศึกษา ร่วมกัน
หาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางเดียวกัน...”

(พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด
เป้าหมายการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการ
บริหารและบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ...”

(พูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ดังนี้

3.1. ผู้บริหารควรมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการ
เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา

3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร

3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน

3.5 ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ ให้มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกโดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตมีสื่ออุปกรณ์ แหล่งค้นคว้าในโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การสอน ใกล้เคียงกับโรงเรียนในสังกัดอื่นให้ผู้บริหารสร้างการเปลี่ยนแปลง ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการ อาคาร สถานที่ให้เหมาะสมกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2563)

“...อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ...”

(ธวัชชัย โพไพล, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมตนเองและบุคลากรศึกษาค้นคว้า คิดให้หลากหลายรูปแบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา จากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ

จัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน...”

(พระโสภณพุทธิธาดา ดร., สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีความคิดทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาตลอดเวลา โดยกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน...”

(พระครูวิมลวรานุกิจ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน และมีอุดมการณ์ คติธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง...”

(พระมหาเทียนชัย เทวสิรินุชโร, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและพัฒนาศักยภาพ ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของตนเองให้ทันสมัยที่สุด ทั้งตนเอง และบุคลากรด้วยการสร้างโอกาส ระดมทรัพยากรมาใช้ โดยให้บุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมความรู้ใหม่อยู่เสมอ...”

(สิทธิลักษณ์ จิตอาคณาลักษณ์, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของนักเรียนให้ทันต่อสถานการณ์ในโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยวิธีการ และขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานให้ทันสมัยตลอดเวลา...”

(โกวิทย์ กุลมี, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรเรียนรู้โลกที่มีการเปลี่ยนแปลง จำเป็นที่จะต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับโรงเรียนให้เป็นเหมือนโรงเรียนภายนอกใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ใช้สื่อที่ทันสมัย

เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ทำให้นักเรียน
พร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะลงมือเปลี่ยนองค์กรด้วยตัวเอง...”

(พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมต่อ
การเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เข้ากับการบริหาร ในโลกยุคดิจิทัล...”

(พลสวัสดิ์ แสงรุ่ง, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำทาง
วิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ดังนี้

4.1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4.2. ผู้บริหารควรมีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทาง
วิชาการของโรงเรียนไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน

4.3. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการ
จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

4.4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการการนิเทศ กำกับ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มี
ประสิทธิภาพสูงสุด

4.5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม
สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

4.6. ผู้บริหารต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรปริยัติธรรม
ให้สอดคล้องกับโรงเรียนภายนอก โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อจะนำไปสู่การ
เปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรจัดความรู้ด้านวิชาการให้นักเรียนครบตามหลักสูตร เท่าเทียมกันเพื่อพัฒนางานวิชาการ นักเรียนที่จบการศึกษาจะมีความรู้เหมือนนักเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพราะเรียนสามัญศึกษาเช่นกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรจัดอบรมสัมมนาในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็น หัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบท...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...สถานศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนต้องตระหนักในเป้าหมายนี้ ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องศึกษาวิเคราะห์งานวิชาการ มีการนิเทศติดตามผล และนำผลการนิเทศติดตามมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน มีการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน...”

(พระโสภณพุทธิธาดา ดร., สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครู

และบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน...”

(พระครูวิมลวรานุกิจ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน...”

(พระมหาเทียนชัย เทวสิรินุชรโ, สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563)

“...การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวบรวมพลัง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุน การใช้ภาวะ ผู้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบ สร้างและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หน้าทาง บริหาร การเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับ ความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คีตนอกกรอบ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการ...”

(สิทธิลักษณ์ จิตอาคณาลักษณ์, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญ กำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียนเพื่อ แยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็น อุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน...”

(โกวิทย์ กุลมี, สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตร จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญ มากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้บริหารต้องจัดการด้าน วิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้นผู้นำ ทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรปรียัติธรรมให้สอดคล้องกับ โรงเรียนภายนอก โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ...”

(พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

“...การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมี ความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัด การศึกษาจึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทาง ในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทาง ดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียน จัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ
เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา...”

(พลสวัสดิ์ แสงรุ่ง, สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล
ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ

และครูชมราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูชมราวาส มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูชมราวาส

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระและครูชมราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 427 รูป / คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 343 รูป / คน แยกเป็นครูพระ จำนวน 126 รูป และครูชมราวาส จำนวน 217 คน จากทั้งหมด 42 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระและครูชมราวาสในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดของตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ตัวอย่างจำนวน 205 รูป / คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 รูป / คน และครูผู้สอน จำนวน 121 รูป / คน แยกเป็น ครูพระ จำนวน 44 รูป และครูชมราวาส จำนวน 77 คน จากโรงเรียน 42 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 4 งาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ แล้วยื่นขอจริยธรรมในมนุษย์และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาสในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 50 รูป / คน ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ 0.957 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารรายข้ออยู่ระหว่าง 0.275 – 0.748 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนเท่ากับ 0.931 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.264 – 0.696

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้อง

ของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัวแปร โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples

5.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ
และครูฆราวาส โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมี
ส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ
และครูฆราวาส โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ
และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ
และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ทั้ง
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ
และครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ
และครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน
 - 3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ
และครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X_i) กับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม (Y_i) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.766 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้โดยมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.42 และ 0.41 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 58.00 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.50 + 0.33 X_2 + 0.32 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.42 Z_{X_2} + 0.41 Z_{X_5}$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวน 4 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ ทางวิชาการ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

7.1.1. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจที่ดีให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

7.1.2 ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครู และบุคลากรทุกคน

7.1.3 ผู้บริหารควรใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีและก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน

7.1.4 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครู และบุคลากรทุกคน ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ

7.1.5 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการนำชุมชน เป็นผู้สนับสนุน
บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานในโรงเรียน
เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น

7.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

7.2.1 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ

7.2.3 ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูในการ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

7.2.4 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน

7.2.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน
การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการชื่นชมความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7.3.1 ผู้บริหารควรมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการ
เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา

7.3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้าง
ความรู้ขององค์กร

7.3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหา
ความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

7.3.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์
และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน

7.3.5 ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็น
ถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

7.4.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

7.4.2 ผู้บริหารควรมีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการ ของโรงเรียนไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน

7.4.3 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการ จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

7.4.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด

7.4.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

7.4.6 ผู้บริหารต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรปรียัติธรรมให้ สอดคล้องกับโรงเรียนภายนอก โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบ มุ่งงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกัน ชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ และผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรวรรณ ผลไพโร (2559, หน้า 91 – 92) ได้ทำการ

วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ปรมเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 – 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส โดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดหางบดุลประจำปี และรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ มีการดำเนินการตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบอุดหนุน โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและ

สารสนเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษา โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน อีกทั้งโรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนและ โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชดาพร ชื่นนงขุ่ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 141 - 143) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความคิดเห็นมากกว่าครูพระและครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการภายใน โรงเรียน สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวผู้บริหารเอง จึงอาจจะมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพล ศุภวิทยา เจริญกุล (2560, หน้า 115 – 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางค่อนข้างที่จะมีจำนวนนักเรียนใกล้เคียงกัน บริบทต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนรวมถึงบทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกมาจึงไม่มีความแตกต่างกันทำให้ผู้บริหาร ที่อยู่ในโรงเรียนทั้งสองขนาดมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระพีพร ภูแลนดี (2562, หน้า 149 – 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่

คล้ายคลึงกัน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนขณะอยู่ในสถานศึกษาค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ พระปลัดอภิสิทธิ์ ชีรปัญญา (เล็กปัญญา) (2560, หน้า 97 - 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระ และครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานในโรงเรียน เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรงมากกว่าครูผู้สอน มุมมองในการมอง ประสิทธิภาพในการบริหารงานในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน จึงอาจจะแตกต่างจาก ครูผู้สอนและมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางที่มากกว่าครูผู้สอน เช่นงานเกี่ยวกับการวางแผนงานด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา

เพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2563) ได้เสนอว่าการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงอาจจะมีมุมมองและความคิดเห็นด้านประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 4 งาน มากกว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นคนรับนโยบายจากผู้บริหารมาปฏิบัติอีกที พระโสภณพุทธิธาดา ดร. (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2563) ได้เสนอว่าในมุมมองของผู้บริหารมองว่าผู้บริหารนั้นทำงานครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย มีอำนาจสั่งการการปฏิบัติงานไปในทุกฝ่าย จึงอาจจะมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และ สิทธิลักษณ์ จิตอาคนาลักษณ์ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563) ได้เสนอว่า ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนนั้น หากต้องเปรียบเทียบจริง ๆ คงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้บริหารทำงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียน จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทของการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาค่อนข้างคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดกลาง ดังนั้นมุมมองของความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงานในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปจึงมีความคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนา ด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระและครูฆราวาสและประธาน

คณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไม่ว่าจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน อีกทั้งบริบท และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนคล้ายคลึงกันทำให้มีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนโดยรวม (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.766 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารและ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ ล้วนส่งผลต่อการ เสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐชนก ชัยศรี (2555, หน้า 93 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ ชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 94 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ เมธนรา หอมหวน (2561, หน้า 48 – 50) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.42 และ 0.41 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 58.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ มีทั้งหมด 2 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งภาวะผู้นำ

แบบมุ่งความสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน เต็มใจให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ยกย่องชมเชย และให้รางวัล ติดตามและชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวิธีทำให้ครูมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารประสบความสำเร็จเพราะการปฏิบัติงานทุกอย่างในโรงเรียนต้องใช้บุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีย่อมได้รับความร่วมมือที่ดีจากครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร มีการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การรายงานผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียน มีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน และเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ศรีทอง (2555, หน้า 76 - 79) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิจัยของ พิกุล ไชยแสน (2557, หน้า 123 - 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (principal component analysis) ทำให้สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ เป็น 7 กลุ่มปัจจัย และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบาย และการปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .500 .193 .085 .069 และ .084 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .538 .174 .086 .084 และ .081 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .265 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .362

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวน 2 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่ง ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน เต็มใจให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ติดตามและชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวิธีทำให้ครูมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนธิ

สนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น รongลงมา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเพื่อให้ส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติศักดิ์ ศรีทอง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ภาคนิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี.
- กุหลาบ หงษ์ทอง. (2559). แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราพร เจริญชัย. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิ ผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรวรรณ ผลไพโร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เจษฎา ถังเงิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการ ทำงานของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจษฎาภรณ์ นันดิลก. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพัสนธุ์ เขต 1. การศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณปภัช อำพวลิน. (2557). *การศึกษาแบบความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณรงฤทธิ์ นามเหล่า. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาราวดี บรรจงชวย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ทิพย์วรรณ กุลนิตย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤชยา นนท์ยะโส. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นิชานันท์ ราวัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ปฐิมา คำชมภู. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณตนนท์ เถียรประกากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *VeridianE – Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994 – 2013.
- ประเมศร์ เรืองสา. (2559). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ประภาษ จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตาม ทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีณา คำมูล. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พ้องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- พรชัย เจตมามาน และคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 1 – 14.
- พระปลัดอภิลิทธิ์ ธีรปัญญา (เล็กภิญโญ). (2560). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาพิทยา จันทรวงษ์. (2557). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิกุล ไชยแสน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัทรพร อะพรรัมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทราวดี ตรีโอบุญ. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มานา ชื่นใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมธนรา หอมหวน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชดาพร ชื่นนุกชุม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3.). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพร ภูแล่นดี. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรศรา สุขสุวรรณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). *ภาวะผู้นำในองค์กร (ฉบับปรับปรุงใหม่ 1)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- วิทยา สนวนกุลลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีธญา มาทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2552). *หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษา:ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยต์.
- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ระยอง : พี. อาร์. การพิมพ์.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). *การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาค*. สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2557). *คู่มือปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุบัน มุขธระโกษา และคณะ. (2561). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุค ไทยแลนด์ 4.0*. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 4(2), 453 – 461.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสภณ สวຍซุนทต .(2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- อศิราภรณ์ วรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3(1), 23 – 37.
- Anderson, C. A. D. (2000). *The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teacher, Middle School Principal and Educational Leadership*. Professors Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Bass, B. M., & Avoilio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Blasé, J. and Blase, R. (2002). *Empowering Teachers : What Successful Principals Do*. Thousand Oaks, California : Corwin.
- Cohen, W. A. (1990). *The art of leadership*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice–Hall.
- Coleman, J. et al. (1998). *Equality of educational opportunity*. Washington DC: Government.
- Daft, R. L. (2005). *Leadership Theory and Practice*. (3rd ed.). Mason, OH : Thomson, South – Western.

- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction : A developmental Approach*. (5th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Hallinger, J. S. & Murphy, S. L. (1985). *Work stress and social support*. Reading Massachusetts: Addison–Wesley.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood Cliff, NJ. A Simon and Schmaste Company.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Education administration, theory research and practice*. (9th ed.). Singapore. McGraw – Hill.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational administration Quarterly*, 28(3), 430 – 443.
- Kythreotis, A., P. Pashiardis & L. Kyriakides. (2010) The Influence of School Leadership Styles and School Culture on Students' Achievement in Cuprus Primary Schools. *Journal of Educational Administration*. 48(2) : 218 – 240.
- Lewin, K. and et al. (1992). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate, *Journal of Social Psychology*. 10(2) : 271 – 299.
- McEwan, E. K. (2003). *7 Steps to Effective Instructional Leadership*. (2nd ed). California : Thousand Oaks, CA : Corin Press.
- Mickey, B. H. (2000). *Instructional Leadership : A Vehicle for One Urban Principle to Effectiveness Pedagogical Restructuring in a Middle School*. Ed.D., Dissertation, Temple University.
- Reid, K. (1998). *Towards the effective school*. Oxford : Basic Blackwell.
- Robbins, S.P. (1996). *Management*. (5th ed). Singapore : Prentice Hall International.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenges*. NJ : Prentice – Hall.
- Wildy, H. & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 34.
- Yulk, G. A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. พระมหาเทียนชัย เทวสิรินุชโร ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดพระธาตุศรีมงคล
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
4. พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
วัดแจ่มแสงอรุณวิทยา อำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร
5. นายพูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
วัดโพธิ์คำ อำเภอพรรณานิคม
จังหวัดสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. พระโสภณพุทธิธาดา ดร. | ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
วัดศรีนคราราม อำเภอกุมภวาปี
จังหวัดอุดรธานี |
| 5. พระครูวิมลวรานุกิจ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาวัดทุ่ง
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร |
| 6. พระมหาเทียนชัย เทวสิริอนุโร | ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาวัดพระธาตุศรีมงคล
อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร |
| 7. นายสิทธิลักษณ์ จิตอาคนารัตน์ | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดสกลนคร |

8. นายโกวิทย์ กุลมี
นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร
9. พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
10. นายพลสวัสดิ์ แสงรุ่ง
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา วัดโพธิ์คำ
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

โรงเรียนที่ใช้ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพระธาตุพนม
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธาตุเรณูวิทยา
3. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ
4. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดธาตุประสิทธิ์
5. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดศรีชมภู

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๓

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

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๑๙๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญโญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขวาลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๙๗๒๕

"อยู่กล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๕๑

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

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โพธิ์

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

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๙๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๕๕ ๗๗๖๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระธาตุศรีมงคล

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

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๖๑๒๒๗๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญโญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขออภัยด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๙๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๗๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขवालักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอมีสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรฉัตรคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๗๕

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๙๗๖๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๕๓

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

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายทูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง

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

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๓๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขวาลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๕๕ ๙๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๓

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

๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๑๙๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๗๖๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโพนพิสัย อ.ธาตุเชิงชุม
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธาตุเรณูวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๙๓๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาพันธ์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๕๕๕ ๔๖๒๕๕

"อยู่สกุล รักสกุล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๑

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

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดธาตุประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๕๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขมวดีเกษม์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๕๕ ๙๗๖๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
๖๘๐ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ
อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี ๘๗๐๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดศรีชมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๑๙๓๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เลขที่ใบรับรอง ๐๑๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๘๒๙๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๘๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๕๔๕ ๖๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๒๒๓.๓๒/ว ๘๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิโคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทบทองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพระธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๒๒๒๓๔๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทบทองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบออนไลน์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำนอญญาติให้นักศึกษาทำการทบทองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยวัฒน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๓ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๓๓ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๔ ๐๖๖๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๒๒๑.๓๒/ว ๑๑๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรชัยอุยกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๐๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๑๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๕๕๕ ๑๗๒๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๓๓

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนงนุช สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๓๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรฉัตร)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางนงนุช สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๕๔๕ ๐๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๑๓๓

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เวียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๓๒๒๙๓๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโตตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๙๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๓๓๓๓

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

นมัสการ พระโสภณพุทธิธาดา คร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนงนุช สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๗๑๓๘๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนงนุช สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๗๗๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๑๓๓

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

นมัสการ พระครูวิมลวราญกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๓๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธิญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๔๕ ๗๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๓๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

นมัสการ พระมหาเทียนชัย เทวสิรินโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๓๒๒๒๑๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุคะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๗๓๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๑๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสิทธิลักษณ์ จิตอาศวนาวรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๑๓๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๑๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮท ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๓๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ซ.หาดูเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายโกวิท กุลมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๐๓๒๒๔๓๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๐๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ฮว.๐๖๒๑๑.๑๒/ว ๑๑๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ราชบุรินทร์
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์วิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๑๑๒๒๕๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขมรลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอมีสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๙๓๐๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๓๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิลโย ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายทูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๕๕ ๗๗๒๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒7 ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเกณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตที่ ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนฤมล สุวรรณรงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๗๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลัด ภูตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้านี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๗

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางนฤมล สุวรรณรงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๕๔๕ ๗๖๒๕

"อยู่กลาง รักกลาง หัวเพื่อกลางนคร"

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา โทร. IP Phone ๒๖๒๓

ที่ อว. ๐๖๒๓.๐๘/๖๐๔

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การแจ้งผลการพิจารณาวันรองวิจัยโครงการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางนฤมล สุวรรณรงค์

ตามที่ ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง (ภาษาไทย) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ชื่อภาษาอังกฤษ) School Administrators Leadership Affecting the School Effectiveness in Phrapariyattidhamma School, General Education Group ๘, Under the Office of National Buddhism หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๒๓ - ๐๒๐ - นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น เนื่องจากเป็นโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การสัมภาษณ์และการเฝ้าสังเกต เช่น โครงการวิจัยเกี่ยวกับผลทดสอบทางการศึกษา (การประเมินความรู้ การวิเคราะห์ปัญหา เจตคติ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา) วิธีการสำรวจ วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรมในที่สาธารณะ ทั้งนี้ ข้อมูลของบุคคลที่ไม่สามารถสืบเสาะถึงตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือเปิดเผยตัวตนของเจ้าของข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๑๗



เลขที่ใบรับรอง ๐๑๖/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (School Administrators Leadership Affecting the School Effectiveness in Phrapariyattidhamma School, General Education Group ๘, Under the Office of National Buddhism)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางนฤมล สุวรรณรงค์
 หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 เอกสารที่รับรอง

๑. แบบเสนอโครงการวิจัย
๒. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุดณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุดณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระ และครูฆราวาส ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางนฤมล สุวรรณรงค์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูพระ
 - () ครูฆราวาส
2. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 - 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน						
0	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	√				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน “ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน						
1	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา					
2	ผู้บริหารกำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
3	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้					
4	ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น					
6	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารขอให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					
8	ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อความรวดเร็วและเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะทำงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ					
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์						
11	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
12	ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน					
13	ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร					
14	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความสนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น					
15	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครูและบุคลากรทุกคน					
16	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความเต็มใจ					
17	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
18	ผู้บริหารติดตามและชี้แนะผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอยู่เสมอ					
19	ผู้บริหารมีวิธีทำให้ครูและบุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน					
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
22	ผู้บริหารบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ					
23	ผู้บริหารขอคำปรึกษาจากครูและบุคลากรว่าควรมอบหมายงานอะไรที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้เขาทำ					
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ					
26	ผู้บริหารให้โอกาสครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
27	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
31	ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา					
32	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร					
34	ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยเน้นการกระจายอำนาจ					
35	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ					
36	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
37	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน					
38	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ คติธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
39	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน					
40	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
41	ผู้บริหาร วิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
43	ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน					
44	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู ด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					
45	ผู้บริหารให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด					
46	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู และการวัดและประเมินผล					
47	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร					
48	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการรายงานผลสัมฤทธิ์ และความก้าวหน้าของนักเรียน					
49	ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน					
50	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารวิชาการ						
0	มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ “มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารวิชาการ						
1	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
3	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
4	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา					
6	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน					
7	โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินงานด้านการแนะแนวให้นักเรียน					
8	โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
2. ด้านการบริหารงบประมาณ						
11	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	โรงเรียนมีการจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ					
13	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ					
14	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง					
15	โรงเรียนดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้อง					
16	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้					
17	โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน					
18	โรงเรียนดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ					
19	โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุน					
20	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ					
3. ดานการบริหารงานบุคคล						
21	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน					
22	โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษา					
23	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	โรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ					
25	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมา					
26	โรงเรียนมีการส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัยและการลงโทษของครูเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน					
27	โรงเรียนจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการอุทธรณ์และการร้องทุกข์รวมถึงการออกจากราชการ					
28	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติและการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับสถานศึกษา					
29	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต					
30	โรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล					
4. ด้านการบริหารทั่วไป						
31	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน					
32	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษา					
33	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษาและการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร					
34	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
35	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่					
37	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน					
38	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	โรงเรียนจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
40	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน									
1	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารขอให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความรวดเร็วและเน้นประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากร แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครู และบุคลากรจะทำงานที่มีมาตรฐานสูง ได้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์									
11	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความ พยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึก เป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะ สันทนาการกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือ แก่ครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความ สนิทสนมกับครูและบุคลากรและผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการ ต่าง ๆ สำหรับครูและบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล แก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารติดตามและชี้แนะผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีวิธีทำให้ครูและบุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและก่อให้เกิดกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม									
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารขอคำปรึกษาจากครูและบุคลากรว่าควรมอบหมายงานอะไรที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้เขาทำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรรวมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารให้โอกาสครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
27	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
31	ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของครูบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยเน้นการกระจายอำนาจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
35	ผู้บริหารกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ คติธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ									
41	ผู้บริหาร วิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
43	ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้ คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัด และประเมินผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากร เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้และการ ประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการรายงาน ผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับ การอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพการบริหารงาน
 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
 พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารวิชาการ									
1	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินงานด้านการแนะแนวให้นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนจัดให้มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการบริหารงบประมาณ									
11	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนมีการจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	โรงเรียนดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
17	โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ดานการบริหารงานบุคคล									
21	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
26	โรงเรียนมีการส่งเสริมการมีวินัยการรักษา วินัย และการลงโทษของครูเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	โรงเรียนจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์รวมถึง การออกจากราชการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ ให้กับสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาต	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา และการดำเนินการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ด้านการบริหารทั่วไป									
31	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหาร และสารสนเทศภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน การศึกษาและการจัดระบบบริหาร และการพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
34	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	โรงเรียนจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ช

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873	1	.389
	2	.667
	3	.518
	4	.275
	5	.515
	6	.473
	7	.644
	8	.523
	9	.618
	10	.463
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.837	11	.382
	12	.620
	13	.595
	14	.626
	15	.535
	16	.601
	17	.581
	18	.454
	19	.582
	20	.446
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862	21	.491
	22	.665
	23	.562
	24	.302

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.696
	26	.676
	27	.509
	28	.506
	29	.432
	30	.500
	31	.473
	32	.559
	33	.748
	34	.485
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	35	.647
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891	36	.607
	37	.723
	38	.668
	39	.639
	40	.705
	41	.553
	42	.485
	43	.614
	44	.322
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	45	.564
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.814	46	.483
	47	.468
	48	.445
	49	.613
	50	.552

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ 0.957		

จากตาราง 33 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.275 – 0.748 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ 0.957 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.837
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.891
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.814

ตาราง 2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843	1	.521
	2	.381
	3	.428
	4	.397
	5	.621
	6	.496
	7	.492
	8	.506
	9	.503
	10	.525

ตาราง 34 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	11	.645	
	12	.468	
	13	.494	
	14	.264	
	2. ด้านการบริหารงบประมาณ	15	.473
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.818	16	.465
	17	.391	
	18	.349	
	19	.659	
	20	.456	
	21	.515	
	22	.462	
	23	.668	
	24	.442	
	3. ด้านการบริหารงานบุคคล	25	.503
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823	26	.559
	27	.506	
	28	.425	
	29	.608	
	30	.351	
	31	.540	
	32	.546	
	4. ด้านการบริหารทั่วไป	33	.467
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827	34	.344
	35	.489	
	36	.370	

ตาราง 34 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	37	.637
	38	.696
	39	.446
	40	.303
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน เท่ากับ 0.931		

จากตาราง 34 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.264 – 0.696 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เท่ากับ 0.931 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.818
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823
4. ด้านการบริหารทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

a. Dependent Variable: Yt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.493	.33581
2	.765 ^b	.586	.581	.30499

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, X5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.896	.161		11.761	.000
	X2	.548	.039	.704	14.110	.000
2	(Constant)	1.498	.158		9.472	.000
	X2	.329	.048	.423	6.815	.000
	X5	.316	.048	.412	6.641	.000

a. Dependent Variable: Yt

ภาคผนวก ฅ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

ภาคผนวก ญ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พระโสภณพุทธิธาดา ดร.
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
วัดศรีนคราราม อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พระครูวิมลวรรณุกิจ
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดทุ่ง อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พระมหาเทียนชัย เทวสิรินุธโร
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดพระธาตุศรีมงคล
อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ 13 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายสิทธิลักษณ์ จิตอาคณารัตน์
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายโกวิทย์ กุลมณี
นักวิชาการชำนาญการพิเศษ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร
สัมภาษณ์ 14 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พระครูสังฆรักษ์ภัทรพงษ์ วงศ์ศรีลา
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายพูลสวัสดิ์ แสงรุ่ง
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดโพธิ์คำ
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2563

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นฤมล สุวรรณรงค์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 244 หมู่ที่ 2 ตำบลไร่ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา ตำบลธาตุมุข อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านไร่บ้านไฮ ตำบลไร่ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2535	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2538	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพรหมานุเคราะห์ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546 – ปัจจุบัน	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดแจ้งแสงอรุณวิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร