



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์  
ของ  
พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF WOMEN ADMINISTRATORS  
INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN  
NAKHON PHANOM PROVINCE

By

PIMPOHN WONGANUSIT

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

March 2021

All Right by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พิมพัพร วงศ์อนุสิทธิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชฎาพร ทยอยุทธ) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ดร.ประภัสร์ สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา กรุณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.วิไลวรรณ ลิทธิ ดร.อรพรรณ ไชยปัญหา และนางผ่องใส วัชฌุม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา รวมไปถึง รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล นางกนกวรรณ สาระโป นางคำปิ่น ที่สุกะ ดร. อินทิรา ชูศรีทอง นางสาวรัชฎา วัฒนมาลี และนางกมลชนก ศรีวงศา และนางจันทร์วดี วงศ์เทวราช ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการหาแนวทางการพัฒนา ให้การวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โรงเรียนชุมชนบ้านเชียงเครือ ราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ โรงเรียนบ้านห้วยทราย โรงเรียนบ้านป่าหว้าน และโรงเรียนบ้านห้วยยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการทดลองใช้ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบ สอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว เพื่อนพี่น้องสาขาการบริหาร การศึกษาทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณคุณคณาพล ทิพย์ทอง สำหรับทุนทรัพย์ทางการศึกษา ตลอดจน ผู้ที่ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่อาจกล่าวนามมาได้หมด คุณค่าและ ประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 410 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน และครูผู้สอนสตรีจำนวน 325 คน จากจำนวน 85 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.61-0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.24671$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยสามารถพัฒนาตนเอง การเป็นแบบอย่างที่ดี เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง การจัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยน ใช้เทคนิควิธีที่ทันสมัยและส่งเสริมและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารสตรี

<b>TITLE</b>	Transformational Leadership of Women Administrators Influencing the Effectiveness of Schools under the Primary Educational Service Area Office in Nakhon Phanom Province
<b>AUTHOR</b>	Pimpohn Wonganusit
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Rutchadapohn Ngoiphuthorn
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish the guidelines for developing transformational leadership of women administrators influencing the effectiveness of schools under the Primary Educational Service Area Office (PESAO) in Nakhon Phanom Province in accordance with the perception of women administrators and teachers categorized by positions, school sizes, and work experiences. The sample group, obtained through the multi-stage random sampling, yielded a total of 410 participants consisting of 85 women administrators and 325 women teachers from 85 schools under the PESAO in Nakhon Phanom Province in the 2020 academic year. The tool for data collection was a set of questionnaires with 0.95 reliability, the discrimination ranging between 0.61 and 0.92, and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall transformational leadership of women administrators was at a high level.
2. The overall effectiveness of schools was at the highest level.
3. Transformational leadership of women administrators, as perceived by participants revealed that in terms of positions, transformational leadership of women administrators was different at the .01 level of significance overall and in each aspect; and women administrators expressed opinions at a higher level than women teachers;



2) In terms of school sizes, there was difference at the .05 level of significance in overall; and 3) there was no difference in terms of work experience overall and in each aspect.

4. School effectiveness as perceived by participants showed that:

1) in terms of positions, there were differences at the .01 level of significance overall and in each aspect. Women administrators expressed opinions at a higher level than women teachers. 2) There were no differences overall and in each aspect in terms of school sizes; and 3) In terms of work experiences, there were also no differences overall and in each aspect.

5. The transformational leadership of women administrators and school effectiveness had a positive relationship at a high level with the .01 level of significance.

6. Four aspects of transformational leadership were able to predict the effectiveness of schools under the PESAO in Nakhon Phanom Province.

Three out of four aspects achieved the .01 level of significance, namely idealized influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation. The individualized consideration aspect reached the .05 level of significance and had the predictive power of 69.30 percent with the standard error estimate of  $\pm 0.24671$ .

7. The guidelines for developing the transformation leadership of women administrators influencing effectiveness of schools under the PESAO in Nakhon Phanom Province consisted of four aspects which were able to predict the school effectiveness. These aspects were idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Through the guidelines, women administrators were able to develop themselves, be good role models and recognize and emulate worthwhile examples. The following provisions should be covered, such as trainings and seminars for knowledge exchange, employment of new techniques into practice, and support and encouragement to perform their work with fullest potential.

**Keywords:** Transformation Leadership, School Effectiveness, Women Administrators

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ .....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	คำถามของการวิจัย .....	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	7
	สมมติฐานของการวิจัย .....	8
	ความสำคัญของการวิจัย .....	9
	ขอบเขตของการวิจัย .....	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....	20
	ความหมายของภาวะผู้นำ .....	20
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	21
	บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ .....	22
	ทฤษฎี แนวคิด ลักษณะของภาวะผู้นำ .....	23
	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ .....	25
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	28
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	28
	ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	29
	องค์ประกอบและลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	30
	ผู้บริหารสตรี .....	31
	บทบาทของสตรี .....	32
	บทบาทของผู้บริหารสตรี .....	33
	ประสิทธิผลของโรงเรียน .....	34
	ความหมายของประสิทธิผล .....	34

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสำคัญของประสิทธิผล .....	36
องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามขอบข่าย ของการบริหารงานโรงเรียน .....	37
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..	62
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 .....	62
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	67
งานวิจัยในประเทศ .....	67
งานวิจัยต่างประเทศ .....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	77
ประชากร .....	77
กลุ่มตัวอย่าง .....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	81
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	81
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ .....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	88

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	91
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	91
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	93
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	95
	ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	130
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	155
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	155
	สมมติฐานของการวิจัย .....	156
	วิธีดำเนินการวิจัย .....	157
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	157
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	158
	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	160
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	160
	สรุปผลการวิจัย .....	162
	อภิปรายผลการวิจัย .....	168
	ข้อเสนอแนะ .....	179
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	179
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป .....	180
	บรรณานุกรม .....	181
	ภาคผนวก .....	197
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	199
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	205

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมมนุษย์ .....	231
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	235
ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	263
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ..	287
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ..	293
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา .....	297
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	307

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของโรงเรียน .....	80
2 การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานการณ์ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน .....	95
3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สตรีและครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้าน .....	96
4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สตรีและครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ .....	97
5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สตรีและครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ .....	99
6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สตรีและครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ .....	100
7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สตรีและครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ .....	101
8 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมและรายด้าน .....	102

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ ..... 103
10	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ ..... 105
11	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ ..... 107
12	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านบริหารทั่วไป โดยรวมและรายข้อ ..... 108
13	เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ..... 111
14	เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ..... 112
15	เปรียบเทียบรายค่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน ..... 113

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16	เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ..... 115
17	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ..... 116
18	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ..... 117
19	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ..... 118
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ..... 120
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ ..... 121
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ ..... 122



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคล .....	123
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป .....	124
25	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม .....	125
26	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ .....	126
27	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ .....	127
28	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคล .....	128
29	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป .....	129
30	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม .....	131

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 141
32	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ ..... 265
33	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ..... 266
34	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านประสิทธิผล ..... 272
35	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 281
36	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 283

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ.2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน .....	299
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ วันที่ 23 เดือนมกราคม พ.ศ.2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	299
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	300
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ วันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	300
6 สัมภาษณ์ ดร.วิไลวรรณ สิทธิ วันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	301
7 สัมภาษณ์ ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม .....	301

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
8	สัมภาษณ์ นางกนกวรรณ สาระโป วันที่ 29 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 302
9	สัมภาษณ์ นางคำปิ่น ทีสุกะ วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 302
10	สัมภาษณ์ ดร.อินทิรา ชูศรีทอง วันที่ 30 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 303
11	สัมภาษณ์ นางสาวรัชิกา วัฒนมาลี วันที่ 12 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 303
12	สัมภาษณ์ นางกมลชนก ศรีวงศา วันที่ 16 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 304
13	สัมภาษณ์ นางผ่องใส วะชุม วันที่ 22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... 304

## บัญชีภาพประกอบ

### ภาพประกอบ

### หน้า

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 14 | สัมภาษณ์ นางจันทร์วดี วงศ์เทวราช วันที่ 10 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564<br>เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ..... | 305 |
|----|--|-----|

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

โลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคที่มีการเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม เป็นผลให้วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีผลกระทบอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทุกภาคส่วน มีความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้นทั่วโลก แต่กระนั้น รัฐบาล เชื้อชาติ ชนชาติ ชนชั้น และเพศภาวะ ยังคงมีความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจอยู่ นอกจากนี้ จะไม่มีการแบ่งแยกใดบนพื้นฐานของสถานทางการเมือง ทางกฎหมาย หรือทางการระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครองตนเองหรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยอื่นใด (Universal Declaration of Human Rights, 1948, p. 1)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ระบุว่า ความท้าทายของพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงยุคอุตสาหกรรม 4.0 (The fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยในขนาดอันใกล้ การติดขัดกับต่างประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทศวรรษความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับ

จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลอันดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านประสบการณ์ทางตรง ประสบการณ์ทางอ้อม ในด้านการบริหารงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานด้านวิชาการ ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นการนำศิลปะของการมีอิทธิพลของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะเกิดความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารอย่างแท้จริง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำมีหลายด้าน ได้แก่ ผู้นำทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงาน ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่า พิจารณาความเหมาะสมจากความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสามารถ ในความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และด้านความเต็มใจที่จะให้งานสำเร็จ ดูจากความเชื่อมั่น แรงจูงใจ ความมีพันธะผูกพัน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีรูปร่างน่าเกรงขาม มีการศึกษาดี สถานภาพทางสังคมดี สถานภาพเศรษฐกิจดี คือ เป็นที่นิยมชมชอบ มีทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูด มีความร่วมมือ ชอบสังคม และนักการทูต เป็นผู้มีความรู้ มีดุลยพินิจ มีทักษะการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว ชยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่ม การใช้อำนาจ การให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วม ซึ่งภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจะช่วยในการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถพิจารณาได้ตรงแนวแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการเสนอว่าภาวะผู้นำสตรีด้านหนึ่งที่มีความสำคัญจะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง (มัทธนา ภัคคุณานนท์, 2559, บทคัดย่อ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 ว่าด้วยเรื่อง สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ส่วนหนึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับความเสมอภาคของบุคคล ในเรื่องเพศในมาตรา 27 เพื่อให้บุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามสามารถใช้สิทธิและมี เสรีภาพได้เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 8) จากที่นำเสนอ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่กระทรวงศึกษาธิการได้เปิดให้โอกาสสุภาพสตรีสามารถ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าสังคมมีความคาดหวังต่อผู้บริหารสตรี และยอมรับความสามารถของผู้บริหารสตรีอย่างมาก ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีจะต้อง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารที่ประสบผลสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านั้นประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (วิเชียร วิฑูยอุตม, 2554; วารุณี งอยพาลา, Bass& Avolio; 1994, Nemanich and Keller, 2007; Peter G. Northouse, 2010)

แนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีระบบ โดยมุ่งหวังไปที่การเกิดความเสมอภาค คุณภาพและความเท่าเทียม ในวงการศึกษาลดความเหลื่อมล้ำของผลผลิตด้านการศึกษา มีการกล่าวถึงคุณภาพ ของการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางทั่วโลก ซึ่งองค์การยูเนสโก (Grisay & Mahlek, 1992, p. 48) ได้กำหนดการวางแผนการศึกษาว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบไปด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ คุณภาพของ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) กระบวนการสอน (teaching process) ได้แก่ คุณภาพของกระบวนการจัดการเรียน การสอน และ 3) ปัจจัยส่งออก (output) ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของ Coombs (19991, pp. 22-23) ก็ได้สนับสนุนแนวความคิดนี้ว่า คุณภาพของ การจัดการศึกษา หมายถึง เนื้อหา วิธีสอน การจัดการกระบวนการทางการศึกษา การพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาจนส่งผลให้เกิดนวัตกรรมจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตาม ข้อกำหนดของกฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 ด้านให้เกิดประสิทธิผลเพื่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้ง



4 ด้านคือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ  
 หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา  
 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล  
 และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา  
 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนา  
 ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง  
 ทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น  
 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน  
 สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ  
 เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้  
 ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดทำแผนงบประมาณ  
 และคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ  
 จัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ใน  
 แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษา การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้  
 ใช้จ่ายงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การตรวจสอบ ติดตาม  
 และรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก  
 งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่  
 ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา  
 การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอ  
 ตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อ  
 การจัดทำและจัดหาพัสดุเช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง  
 เพื่อสำหรับการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง การจัดหาพัสดุ  
 โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของ  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษา  
 ว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ติดชายแดนไทย-ลาว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ส่วนหนึ่งติดริมแม่น้ำโขง มีประชากรในจังหวัดประมาณ 700,000 คน มีนักเรียนอยู่ในระดับประถมศึกษาทั้งหมด 45,111 คน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมออกเป็น 2 เขต คือ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุมอำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอวังยาง อำเภอร่องนคร อำเภอนาแก และอำเภอธาตุพนม 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุมอำเภอนาทม อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า และอำเภอโพนสวรรค์ ทั้งนี้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมแต่ละเขตมีบริบทแตกต่างกันบ้างในส่วนของพื้นที่ อาชีพ และสภาพความเป็นอยู่ของประชากร จากการสำรวจพบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 มีผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้บริหารสตรีมีจำนวน 85 คน จึงอาจมีส่วนส่งผลให้มีประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยศึกษาอำนาจพยาการณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจึงเป็นเหตุหญิงทั้งหมด เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบข้อมูลดังกล่าว โดยไม่มีการอิงเพศ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและนำผลการศึกษาเผยแพร่แก่ปวงชน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเผยแพร่องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิผลของงานวิชาการของผู้บริหารสตรีอยู่เสมอ

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี  
และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน  
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ  
ปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด  
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่  
อย่างไร

6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านใดบ้างที่มีอำนาจ  
พยากรณ์ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวก

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม และสามารถนำทางดังกล่าวไปใช้กับผู้บริหารสตรีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดใกล้เคียง

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ของ Bass & Avolio (1994) ได้ระบุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ทั้ง 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.2.1 ด้านวิชาการ

1.2.2 ด้านงบประมาณ

1.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล

1.2.4 ด้านบริหารทั่วไป

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 581 คน แยกเป็นผู้บริหารสตรี 85 คน และครูผู้สอนสตรีจำนวน 496 คน จากโรงเรียน 85 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน และครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี จำนวน 325 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

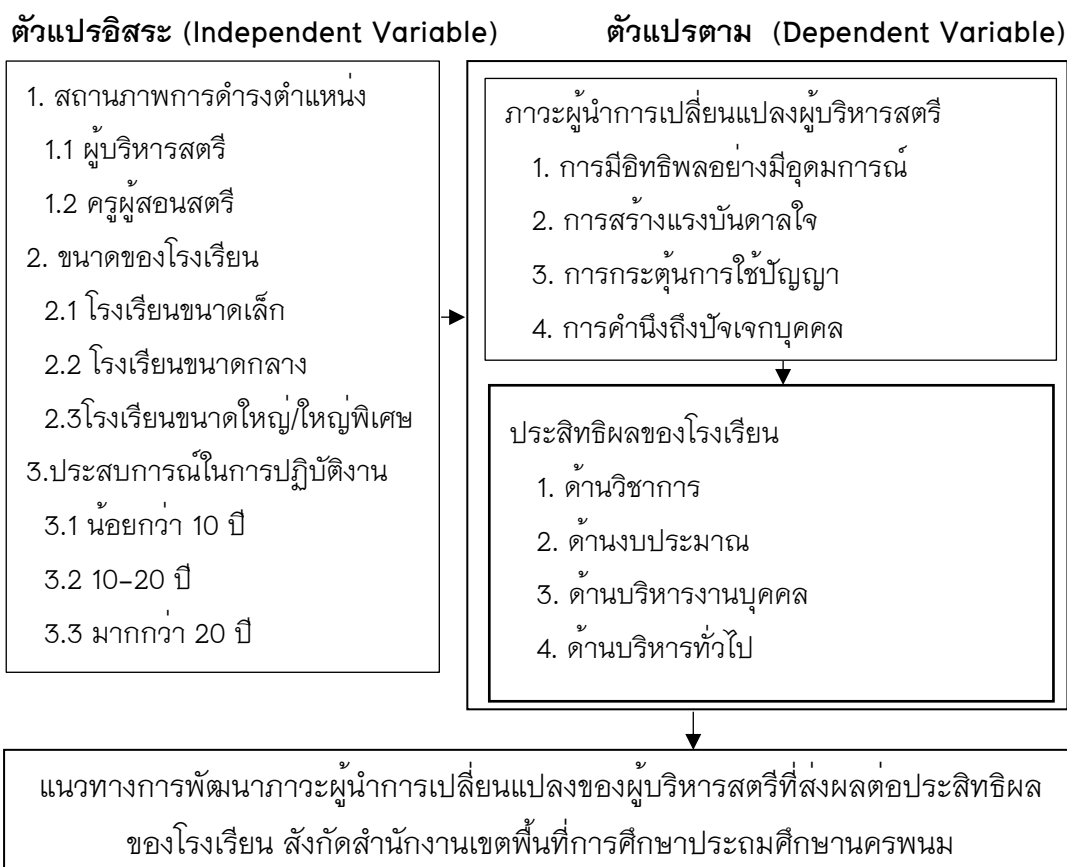
3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- 3.1.1.1 ผู้บริหารสตรี
- 3.1.1.2 ครูผู้สอนสตรี
- 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน
  - 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
- 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
  - 3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสตรี
    - 3.2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
    - 3.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
    - 3.2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
    - 3.2.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
  - 3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
    - 3.2.2.1 ด้านวิชาการ
    - 3.2.2.2 ด้านงบประมาณ
    - 3.2.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล
    - 3.2.2.4 ด้านบริหารทั่วไป

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีใช้กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของครูผู้สอน และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสตรีที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูสอน มีความมั่นคงด้านอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างดี มีศีลธรรม จริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการบริหารงานความตั้งใจ เชื่อมมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และ ค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติ

ปฏิบัติตน เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในผู้บริหาร ครูผู้สอนพยายามพฤติกรรมให้เป็นแบบอย่างที่ดี เหมือนผู้บริหาร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสตรี ที่ประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน มีการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายเรื่องงานแก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดี ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จในอนาคต ทำงานที่บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน แสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงาน ได้แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่ปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่มากมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นว่มีการดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่ครูผู้สอน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น มีความสนใจความต้องการของแต่ละ

บุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

2. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ บรรลุตามเป้าหมายของเกณฑ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความเกี่ยวเนื่องถึงการดำเนินงาน บุคคล และผู้รับบริการ ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 ด้านวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการ จ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

2.3 ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออก จากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2.4 ด้านบริหารทั่วไป หมายถึง การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงาน การศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัด กิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสตรี และครูผู้สอนสตรี

3.1 ผู้บริหารสตรี หมายถึง ข้าราชการครูเพศหญิงที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

3.2 ครูผู้สอนสตรี หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพเพศหญิง ภายใต้การกำกับดูแลสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ประเภทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่แบ่งแยกตามเกณฑ์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 121-300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษขึ้นไป หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาของประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้บริหารสตรี และ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น

5 กลุ่มดังต่อไปนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10-15 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงประถมศึกษาปีที่ 6 หรือมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และ เขต 2 จากข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา ปีการศึกษา 2563

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมแล้วนำเสนอผลการสัมภาษณ์สรุปในรูปความเรียง (content analysis)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
  - 1.4 ทฤษฎี แนวคิด ลักษณะของภาวะผู้นำ
  - 1.5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
    - 1.5.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
  - 1.6 ประเภทวิธีการพัฒนา
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 2.3 องค์ประกอบและลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหารสตรี
  - 3.1 บทบาทของสตรี
  - 3.2 บทบาทของผู้บริหารสตรี
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 4.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
  - 4.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
  - 4.3 องค์ประกอบและลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
  - 5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
  - 5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบหลักของผู้นำในการบริหารองค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การใช้ศาสตร์ที่เหมาะสม คือ จัดการองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ ประสานงาน จัดการงบประมาณ และใช้ศิลป์ อย่างถูกต้อง ถูกเวลา เหมาะสมกับสถานการณ์

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศได้นำเสนอเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นหมายถึง ภาวะที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลงให้ตนเองหลุดพ้นจากกรอบแนวคิดเดิม ๆ หรือหลุดพ้นก้าวหน้ากว่ายุคสมัย รู้จักแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุน ช่วยกระตุ้น จูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยใช้การโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยม สร้างความเชื่อให้เกิดการคล้อยตาม จนปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 223) ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนร่วมต่อส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้



กระบวนการสื่อสาร โนม่น้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

Owens (2004) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า สภาวะที่คนสองคนหรือมากกว่ามีปฏิสัมพันธ์กัน มีอิทธิพลต่อมนุษย์ มีจุดประสงค์แน่ชัด ทำการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับสถาบัน การเมือง โดยมีจุดประสงค์ใช้ทางจิตวิทยา หรือเนื่องด้วยเหตุอื่น ๆ เพื่อปลุกเร้า หรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ตาม

Peter G. Northouse (2010, p. 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลคือ อิทธิพลเหล่านั้นมีผลต่อผู้ติดตามอย่างไร หากไม่มีอิทธิพลภาวะผู้นำนั้นก็ยังไม่เกิด

กล่าวโดยสรุป ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินการของผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศได้นำเสนอเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2555, อ้างถึงในไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นการกระทำที่ผู้นำแสดงบทบาทแห่งการนำเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน แสดงออกในแต่ละสถานการณ์ ใช้กระบวนการโนมน้าวใจ จูงใจให้คล้อยตาม ภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานทุกสถานการณ์ เป็นการขับเคลื่อนของผู้นำที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

วารุณี งามยพลา (2556, หน้า 27) นำเสนอว่าภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดวางแผน และจูงใจให้ผู้ตามตระหนักและเต็มใจปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จกับการดำเนินงาน

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 139-218) ระบุว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญดังนี้คือ 1) กำหนดให้ทิศทางการปฏิบัติการเพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) เป็นกระบวนการ และเป็นความสามารถที่ใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อ

สมาชิก รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร ชักจูง โน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้เกิดบรรลุเป้าหมาย 3) เป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4) เป็นหน่วยปฏิบัติการ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มของผู้เรียนอย่างแท้จริง 5) เป็นความสามารถและวิธีการของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สนับสนุน และมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้เป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Prachi Juneja (2015) ได้ระบุความสำคัญของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตั้งแต่การเริ่มต้นดำเนินการ การให้คำแนะนำ การสร้างความมั่นใจ การสร้างขวัญกำลังใจ และการประสานงาน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการ ความก้าวหน้าขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กร และการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินการ

### 3. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

นักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศได้นำเสนอเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554, หน้า 52-54) ได้สรุปหน้าที่สำคัญของผู้นำไว้ดังนี้ 1) เพื่อการริเริ่มนำในทุกกิจกรรม กำหนดจุดหมาย จุดมุ่งหมาย นำออกใช้ ติดตามว่าเป้าหมายบรรลุผลหรือไม่ 2) เป็นตัวแทนของสถาบัน เป็นตัวแทนของภารกิจ และวัตถุประสงค์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก 3) ทำหน้าที่เป็นเพื่อน นักปรัชญาและผู้ชี้นำสถาบัน ออกคำสั่งที่จำเป็นและสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 4) แปลความ ให้เหตุผลต่อคำสั่งทุกคำสั่งอย่างชัดเจน 5) ส่งเสริมทีมงาน เป็นเหมือนกับต้นทิม พยายามเอาชนะใจของเพื่อนร่วมงาน หากปราศจากทีมงานภาวะผู้นำก็จะ

ล้มเหลว 6) มีสัญชาติญาณที่จะนำและเป็นผู้ริเริ่ม 7) ตัดสินใจอย่างลึกซึ้งและรวดเร็ว  
8) มีสำนึกแห่งความรับผิดชอบ 9) มีคุณสมบัติทางศีลธรรม 10) มีความยืดหยุ่น  
11) มีสมรรถนะทางสติปัญญาและความสามารถเชิงเทคนิค 12) มีความสามารถในการ  
บูรณาการและการตัดสินใจ

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 31) แบ่งบทบาทของผู้นำออกเป็น  
3 รูปแบบ คือ 1) บทบาทที่มาพร้อมกับตำแหน่ง 2) บทบาทที่ถูกคาดหวังจากหน้าที่  
ในตำแหน่ง 3) บทบาทที่ปฏิบัติจริงซึ่งอาจสอดคล้องกับตำแหน่ง

Bush (1998, as cited in Tony Bush, Les Bell & David Middlewood,  
2009, p. 5) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชื่อมโยงค่านิยมและวัตถุประสงค์ ในขณะที่การบริหาร  
จะนำไปสู่การปฏิบัติหรือประเด็นปัญหา การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ  
วัตถุประสงค์ได้นั้นเกิดจากความเป็นผู้ริเริ่มและการจัดการที่ดีอย่างเท่าเทียม การกำหนด  
วิสัยทัศน์ การนำนวัตกรรมมาใช้และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและงานของ  
โรงเรียนดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

Owens (2004 อ้างถึงใน ไชยา ภวระบุตร, 2555, หน้า 3) ระบุว่า  
ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อมนุษย์ เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเมือง สถาบัน มีจุดประสงค์  
ทางจิตวิทยา ปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจของผู้ตาม

David Middlewood (2009, p. 145) ระบุว่างานของการนำและการ  
จัดการผู้คนที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูง ยังคงเป็นส่วนที่ตื่นเต้นที่สุดและท้าทาย  
ที่สุดและอาจเป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดของบทบาทภาวะผู้นำ

Tony Bush, Les Bell & David Middlewood (2009, p. 52) ระบุว่า  
บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับความคาดหวังทางสังคมของ ความซับซ้อน  
ปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ คือ การใช้ทักษะทางศาสตร์  
และศิลป์ในการบริหาร และดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### 4. ทฤษฎี แนวคิด ลักษณะของภาวะผู้นำ

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 5) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ  
คือ 1) ภาวะผู้นำแบบทางการ คือการใช้อำนาจในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ  
คนที่มีความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้นำที่ดีและ 2) ภาวะผู้นำที่ไม่เป็น

ทางการ คือบุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำแต่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น กลายเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่อผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะพิเศษส่วนบุคคล

มัดทนนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 22-23) ได้ชี้ให้เห็นลักษณะของผู้นำว่า จะต้องมึลักษณะที่ผู้ตามสามารถยอมรับและปฏิบัติตาม อาจเป็นไปเพราะอำนาจหรือด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่นำให้องค์กรเข้าสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีวัฒนธรรมอันดี มีการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งดังกล่าวประกอบไปด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความฉับไว 3) การเตรียมพร้อม 4) ความตั้งใจเรียนรู้ใหม่ 5) นิสัยที่ชอบผจญภัย 6) วิสัยทัศน์ และ 7) การเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นที่ตั้ง

Bush and Glover, Leithwood and Duke, Leithwood et al, (1998 as cited in Jacky Lumby with Mariaanne Coleman, 2007, p. 71) วิเคราะห์และจัดว่าภาวะผู้นำโรงเรียนมีการจัดหมวดหมู่ของทฤษฎี ภาวะผู้นำแตกต่างกันจำนวนมาก และแบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม 4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 5) ภาวะผู้นำเชิงบริหาร 6) ภาวะผู้นำยุคใหม่ 7) ภาวะผู้นำทางความพันธ์ และ 8) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

Bateman & Snell (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำที่แบ่งตามพฤติกรรมดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงติดตามดูแล คือมีพฤติกรรมชี้แนะ สนับสนุน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และ 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ พฤติกรรมแบบให้เป้าหมาย แก่องค์กร ให้แนวทาง มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร อย่างสร้างสรรค์

Peter G. Northouse (2010, p. 69) ระบุว่า ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมมุ่งงานจะมุ่งงานเป็นเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภาวะผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ช่วยให้ผู้ตามรู้สึกสบายใจกับตนเอง ผู้อื่น และสถานการณ์ที่ประสบพบเจอ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีและแนวคิดลักษณะของภาวะผู้นำ คือ หลักหรือแนวทาง แนวคิดนำการนำไปปรับใช้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ แบ่งได้หลายรูปแบบ หลายลักษณะ

## 5. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

### 5.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ และมีศักยภาพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สร้างความรู้ ใช้ความรู้ การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 52 ในการพัฒนาครู และคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

นิพนธ์ ชัยวรมชกุล (2555) กล่าวว่า การพัฒนา คือการทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งการตีความหมายได้ 2 นัย คือ 1) การทำให้เจริญก้าวหน้า วัตถุประสงค์ รูปแบบ และในเชิงปริมาณ 2) การพัฒนาในด้านร่างกาย จิตใจ เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความถูกต้องเหมาะสม เกิดผลประโยชน์สูงสุด เกิดความก้าวหน้าแก่สรรพชีวิต ไม่เบียดเบียน ไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและธรรมชาติ ซึ่งเป็นการมองในแง่ของพระพุทธศาสนา

วารุณี งามฉายลา (2556, หน้า 129-130) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนา คือ ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ได้วางไว้ และแบ่งกระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การศึกษารูปแบบ 2) การสร้างและยืนยันรูปแบบและ 3) การทดลองใช้รูปแบบ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 279) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำควรกระทำอยู่เสมอ ไม่ว่าจะป็นทันสมัย ทันเหตุการณ์เพื่อให้นำหน้าบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา

Cristopher Rohdes and Mark Brundrett (2009, as cited in Tony Bush, Les Bell & David Middlewood, 2009, p. 153) มีแนวคิดที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเป็นที่ยอมรับว่าเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้น

## 5.2 ประเภทวิธีการพัฒนา

อรุณ รักรธรรม (2541, หน้า 196–234 อ้างถึงใน วารุณี งามยพลา, 2556, หน้า 3) ระบุว่าวิธีและเทคนิค คือ เครื่องมือควบคุมในการพัฒนาโปรแกรม โดยแบ่งวิธีการพัฒนาดังนี้

1. พัฒนาเป็นรายบุคคล คือ การศึกษาที่บ้าน การสอนงาน การฝึกวิธีทำงาน การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
2. พัฒนาเป็นกลุ่ม คือ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การอภิปรายปัญหา การประชุมปฏิบัติการ การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา การระดมสมอง เกมการบริหาร

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2548, อ้างถึงในทีมงาน Terrabkk.com, 2561) ได้กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ ได้ดังต่อไปนี้ 1) การหาเมล็ดพันธุ์ คือ การหาผู้นำที่เราชื่นชอบหรือผู้นำตัวอย่าง 2) การหาดิน คือ คลุกคลีกับผู้นำตัวอย่างเพื่อให้เข้าใจในพฤติกรรม 3) การรดน้ำพรุนดิน คือ การพัฒนา ฝึกฝน แก้ไขข้อดีข้อเสียของตนเอง 4) กำจัดศัตรูพืช คือ หาข้อด้อยเปลี่ยนเนข้อเด่น เพิ่มความเชื่อมั่น ปรับวิธีคิด ความรู้ บุคลิกภาพ การพูดและ 5) การพัฒนาสายพันธุ์ใหม่ คือ พัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่น เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้มีคุณภาพ โดยการถ่ายทอดประสบการณ์ และทันเหตุการณ์โลกอยู่เสมอ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 280–281) ระบุว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 รูปแบบดังนี้

1. เรียนจากการทำงาน (Learn on the job) คือ การเรียนรู้ผ่านในงานที่ศึกษา โดยไม่ดูที่ผลงาน มุ่งเป้าไปที่ผลงาน แต่ให้ดูกระบวนการทำงาน ศึกษา และเรียนรู้จากสิ่งเหล่านั้น
2. เรียนรู้จากผู้อื่น (Learn from people) คือ เรียนรู้จากคนเก่ง คนที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในสังคมนั้น และใช้เวลาเรียนรู้กับกลุ่มคนเหล่านั้น

3. เรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา (Learn from bosses) คือ การเรียนจากแบบอย่างจะทำให้เรียนรู้ได้ดี หากได้เรียนรู้จะเจ้านายที่ทำงานเก่ง เราก็จะทำงานเก่งไปด้วย

4. การฝึกอบรม (Training and Workshop) คือ การอบรมและปฏิบัติการ ซึ่งแบ่งได้อีกเป็น 4 ประเภทดังนี้ 1) การอบรมและปฏิบัติการจากการได้เปลี่ยนตำแหน่ง หรือการได้รับตำแหน่งใหม่ ๆ 2) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในงาน 3) การอบรมความสามารถ เพื่อจะได้ทำงานนั้นได้ 4) ฝึกเพื่อความก้าวหน้า

Dubrin (2007, pp. 388–389) ระบุว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของมีดังนี้

1. การพัฒนาด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development Through Self-awareness) คือการเรียนรู้แบบวงจเดี่ยว (Single-Loop Learning) และการเรียนรู้แบบวงจคู่ (Double-Loop Learning)

2. การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการสร้างวินัยในตนเอง (Leadership Development Through Self-discipline)

Colvin (2018) ได้รวบรวมแนวปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้  
1) ลงทุนด้านเวลาและทรัพยากร 2) พัฒนาตั้งแต่แรกเริ่มและสม่ำเสมอ 3) ฝึกฝนจากงานที่ยากและท้าทาย 4) เรียนรู้จากหน้าที่ที่หลากหลาย 5) รับฟังผลสะท้อนกลับและคำวิพากษ์วิจารณ์ 6) สร้างแรงบันดาลใจ 7) สร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมเพื่อรับผิดชอบเป็นคณะกรรมการในหน้าที่ด้านต่าง ๆ และ 8) สร้างวัฒนธรรมการพัฒนาภาวะผู้นำในเรื่องการให้ผลสะท้อนกลับ การสอนงาน ระบบที่เลี้ยง และการทำกิจกรรมร่วมกับสังคม

กล่าวโดยสรุป ประเภทและวิธีพัฒนา คือ แนวทาง รูปแบบ ประเภทของการพัฒนา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่อยู่ในระดับสูงสุด เหมาะสมตามสถานการณ์มากที่สุด แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ พัฒนารายบุคคล และพัฒนากลุ่ม

## ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญสำหรับผู้บริหารผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1994) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนและมองประโยชน์ของกลุ่มองค์กรเป็นหลัก

วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 12-21) นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการกระทำที่ผู้นำใช้บารมีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ใช้ทักษะพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีเจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ เกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจ จึงจะประสบผลสำเร็จ

สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 35-36) ชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่ใช้ความสามารถจูงใจให้ผู้คนปฏิบัติตามที่คาดหวังเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง

Tony Bush (2011, p. 86) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำที่ผู้นำเผยแพร่คุณค่าและความสนใจพื้นฐาน ดึงดูดผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ทางการศึกษา

Kouzes & Posner (2012, p. 16-24) นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตน 5 ด้านดังต่อไปนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าทำทนายต่อ



กระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่นและ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการเปลี่ยนแปลง

## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พินูล อภัยโส (2557, หน้า 72) ชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมุ่งเน้นพัฒนาตนเองในทุกๆระดับ เพื่อผลักดันองค์กร ผู้บริหารใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการ สร้างองค์กร เตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 36-37) ระบุความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังต่อไปนี้ 1) มีอิทธิพลต่อความคิด 2) คำนำถึงผู้ตามในระดับบุคคล 3) กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตามและ 5) ช่วยพลิกฟื้นองค์กร

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเท ทั้งกายและใจ และความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

Allyx (2000, p. 85) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลง แบบเผด็จการ มีศักยภาพ เพราะเต็มไปด้วยความแข็งแกร่ง มีเสน่ห์ และคุณสมบัติ คุณสมบัตินี้จะช่วยยกระดับคุณภาพทางศีลธรรมของผู้ตาม และลดข้อสงสัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งประชาธิปไตย

Peter G. Northouse (2010, p. 174) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อผู้ตามดังต่อไปนี้ 1) ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ของผู้นำ 2) ความเชื่อที่คล้ายคลึงระหว่างผู้นำและผู้ตาม 3) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข 4) รักเคารพในตัวผู้นำ 5) การเชื่อฟังคำสั่ง 6) สิ่งที่แสดงตัวตนของผู้นำ 7) การมีส่วนร่วมทางความรู้สึก 8) เป้าหมายสูงและ 9) การเพิ่มความมั่นใจ

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีและงานวิจัยของทั้งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อทั้งตัวผู้นำ

ผู้ตาม และองค์กร ทั้งทางปฏิบัติ และความคิดความเชื่อ มีอิทธิพลครอบคลุมในทุกการปฏิบัติในองค์กร

### 3. องค์ประกอบและลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1994) ได้นิยามถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ครูผู้สอน มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูผู้สอน มีความมั่นคงด้านอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างดี มีศีลธรรม จริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ความตั้งใจ เชื้อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้แก่ นักเรียน มีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีความภาคภูมิใจ พยายามพฤติกรรมให้เป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน มีการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายเรื่องงานแก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดี ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จในอนาคต ทำงานที่บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน แสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงาน ได้แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในโรงเรียนเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ ครูผู้สอนมีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่ปัญหาคือความท้าทายและเป็น

โอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่มากมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจ แก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีการดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้นักเรียนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงาน แก่ครูผู้สอน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น มีความสนใจความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

## ผู้บริหารสตรี

บทบาทของสตรี โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสตรี เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี การตระหนักถึงบทบาทของสตรี จะเป็นการแสดงให้เห็น ถึงศักยภาพของสตรีมากยิ่งขึ้นดังนี้

### 1. บทบาทของสตรี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้สนับสนุนให้สตรีเพศมีบทบาทและโอกาสเท่าเทียมกับเพศชาย มีการกำหนดส่วนร่วม กำหนดนโยบายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในสถาบันการเมืองไม่ว่าจะเป็นสภานิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการ และตำแหน่งที่มีอำนาจในระบบราชการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. 2560-2564 ได้เพิ่มบทบาทสตรี ในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสตรีสังคมไทย ให้มีความเท่าเทียมทางเพศ สร้างสังคมที่ปราศจากอคติระหว่างหญิงชาย ผลักดันให้การ พัฒนาสตรีสู่การพัฒนากระแสหลัก ขจัดความรุนแรงต่อสตรีเสริมพลังบทบาทสตรี ทางเศรษฐกิจ มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในปี พ.ศ. 2555 เน้นการคลายความ เชื่อเกี่ยวกับบทบาทสตรีในมุมมองของจารีตประเพณีที่มองว่าผู้ชายเป็นใหญ่ ปรับเปลี่ยน

ความเข้าใจบทบาทหญิงชายในมุมมองของโลกปัจจุบัน ที่เน้นความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ให้เกียรติกัน

ชูลีพร อร่ามเนตร (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทของสตรีหรือผู้หญิงในยุคปัจจุบัน มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เพราะสตรีเป็นอีกหนึ่งพลังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เศรษฐกิจ สังคม ด้วยภาระหน้าที่ทุกสิ่งอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานนอกบ้าน และดูแลคนในบ้าน

ศุภฤกษ์ หงส์ภักดี (อ้างถึงใน ชูลีพร อร่ามเนตร, 2554) ชี้แจงว่า สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้ส่งเสริมความเสมอภาคของผู้หญิง และความเข้มแข็งของครอบครัว โดยกำหนดนโยบาย มาตรการ กลไก กฎหมายด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย พัฒนาศักยภาพสตรี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการจัดทำนโยบายสาธารณะของสตรีมากขึ้น

กิตติ์ฉัตรญา วาจาดี (2562) ได้กล่าวถึงบทบาทสตรีไทยในยุคปัจจุบัน ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นนอกบ้าน ในบ้าน ผู้หญิงยุคใหม่หลายคนต้องพัฒนาตนเองทุก ๆ เรื่อง เพื่อให้ทันต่อยุคและเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำที่ดี เป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างมาก เพราะการทำงาน ร่วมกับคน หรือการบริหารบุคคลในองค์กร การตัดสินใจสำคัญมักเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และการที่ส่งเสริมให้ผู้หญิงก้าวไปสู่การเป็นผู้นำนั้น ก็ต้องสละในหลาย ๆ สิ่ง โดยเฉพาะเวลาที่มีให้ครอบครัว ที่สังคมยังมองผู้หญิงไทยต้องรับผิดชอบงานในบ้านมาเป็นอันดับ 1 ถึงแม้ต้องไปทำงานนอกสถานที่ ดังนั้นปัจจุบัน ผู้หญิงยุคดิจิทัลต้องเก่งทั้งโลกภายในและโลกภายนอก และโลกสังคมออนไลน์

กล่าวโดยสรุป ในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาและสนับสนุนบทบาทสตรี ให้การยอมรับในการทำงาน เปิดโอกาสให้เข้าถึงและเข้ารับหน้าที่ตำแหน่งสำคัญมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะต้องรับหน้าที่บทบาทภายในบ้านด้วยก็ตาม ดังนั้น ผู้หญิงยุคปัจจุบัน จึงเต็มไปด้วยหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทั้งภายในบ้านและนอกบ้านคือหน้าที่ในองค์กร อย่างเต็มความสามารถ

## 2. บทบาทของผู้บริหารสตรี

สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549, หน้า 2) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสตรี ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สภาพความเป็นจริงของสังคมทั่วโลกได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ แก่ผู้นำสตรี อันเนื่องมาจากข้อที่ว่าปัจจุบันสตรีในการศึกษามากขึ้น มีการเปิดโอกาส

ให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในทุกวงการและทุกระดับ แม้ว่าสภาพสังคมไทยที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่จำกัดบทบาทสตรีไทยที่เป็นอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและด้านอื่น ๆ สังคมในมีค่านิยมเรื่องความสวยงามประกอบกับสตรีระทางร่างกายที่ส่งผลให้มีสถานภาพด้อยกว่าเพศชาย

พิรญาณ์ บุญญสถิต (2553, หน้า 85-105) ได้ระบุว่า ผู้บริหารสตรีสตรีมักมีพฤติกรรมในบทบาทของตนเองทั้งดีและไม่ดี เช่น เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เน้นถึงความละเอียดถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน พิถีพิถันในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ทำให้กังวลใจในรายละเอียดทั้งเรื่องงานและไม่เกี่ยวกับงาน ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้ายอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับเรื่องงานและอารมณ์แปรปรวน นอกจากนี้ผลการวิจัยในเพศของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสวนใหญ่ต้องการผู้บังคับบัญชาเพศใดก็ได้

มัทธนา ภัคคุณานนท์ (2559, หน้า 80-97) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีบทบาทหน้าที่สำคัญมากในการจัดการศึกษา มีการผลักดันให้สตรีมีบทบาทและตำแหน่งในการบริหารงานมากขึ้นเพราะสตรีมีความรู้ความเข้าใจ กับปัญหา ความรุนแรงทั้งต่อเด็กและสตรี เพราะการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยตรง ต้องใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจเป็นการเฉพาะในการทำงาน เพราะเป็นงานที่ใกล้ชิดกับเด็กและประสานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ด้วยบทบาทในความเป็นหญิงนี้ ผู้บริหารสตรีมีความเป็นแม่ อ่อนโยน ช่วยเหลือเพื่อแม่ แบ่งปัน รักและเอาใจใส่เด็กเหมือนลูก เข้าใจจิตวิทยาพัฒนาการและพฤติกรรมที่เด็กแสดงออก พร้อมร่วมมือกับหลายฝ่ายแก้ไขปัญหาสถานการณ์ที่เกิดกับเด็ก

ข่าวมติชนรายวัน (2563, หน้า 18) ได้ระบุถึงเนื้อหาของบทบาทผู้บริหารสตรีไว้ว่า มีการวิพากษ์และมีการจับตามองหลายมิติ ซึ่งในการรับรู้ที่ผ่านมาจะพบว่า ผู้หญิงได้รับการยอมรับและมีความสามารถรั้งตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง อาทิ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และประธานเจ้าหน้าที่ผ่านการงาน ซึ่งงานวิจัยของแกรนด์ ธอนด์ อินเตอร์เนชันแนล ที่ปรึกษาทางธุรกิจในประเทศไทย มีผู้หญิงได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมากขึ้นทั่วโลก ทว่าทั้งภูมิภาคโดยเฉพาะในอาเซียนที่หลายตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโลก โดยร้อยละ 94 ของบริษัทในอาเซียนที่ทำการสำรวจมีผู้หญิงเป็นผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกอยู่ที่ร้อยละ 87 สะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงได้ก้าวขึ้นมามีบทบาทในฐานะ “ผู้นำ” ในโลกการทำงานกันมากขึ้น

เกศรา มัญชุศรี (2563) ได้ชี้ถึงบทบาทผู้บริหารสตรีว่า เบื้องหลังความสำเร็จของบุรุษ มักจะมีสตรีที่ดีคอยสนับสนุนเสมอ เพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและความสำคัญของสุภาพสตรีที่มีต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของเหล่าสุภาพบุรุษทั้งหลาย โดยจะคอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง องค์กรการเงินที่สำคัญระดับนานาชาติหลายแห่ง ปัจจุบันมีผู้หญิงก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำไม่น้อย เช่น คริสเตียน ลาการ์ด ผู้อำนวยการธนาคารกลางสหรัฐอเมริกาหญิงคนแรกที่ได้รับช่วงต่อจาก เบน เฮอร์มันด์ในการแก้ปัญหาวิกฤติการเงินสหรัฐฯ และปัจจุบันกำลังดำเนินการปรับลดกระบวนการ QE ให้ตลาดเงินของสหรัฐฯ และของโลกกลับเข้าสู่ภาวะปกติ รวมทั้งนางอังเกลา แมร์เคิล นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของเยอรมันที่ได้รับการเลือกเข้ามาให้ช่วยแก้ปัญหาเศรษฐกิจในประเยอรมนี

กล่าวโดยสรุปบทบาทของผู้บริหารสตรีนั้นจำเป็นต้องเผชิญกับอุปสรรคของทัศนคติที่มองว่าไม่เท่าเทียมระหว่างเพศชายและเพศหญิง รวมไปถึงความก้าวหน้าของการทำงานในลักษณะคล้าย ๆ กัน เนื่องจากภาระหน้าที่ดูแลครอบครัวนอกเวลางาน ปัญหาการจัดสรรเวลาในการทำงาน และการขาดโอกาสในการสร้างเครือข่าย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การก้าวถึงตำแหน่งการบริหารของผู้บริหารสตรีก็มีเพิ่มมากขึ้น ได้รับบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในสังคม และวงการต่าง ๆ มากขึ้น มีการสนับสนุนในแต่ละหน่วยงานเพิ่มขึ้น

## ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล คือการแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ หากการดำเนินงานไม่คาดหวังให้เกิดประสิทธิผล การทำงานก็จะเป็นไปอย่างเรื่อยเปื่อย ไม่มีแรงกระตุ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นประเด็นของประสิทธิผลได้ดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กลวิธีต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหาร

โรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานทั้ง 4 ด้าน ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบในหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจโครงสร้าง ลักษณะงานของแต่ละด้านเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึงระดับความสามารถในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ รู้สึกพึงพอใจในงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดำเนินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557, หน้า 67) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนด มีคุณภาพ ดำเนินการบรรลุตามภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 7-8) ระบุว่าประสิทธิผล หมายถึงการทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการบริหารจัดการเป้าหมายขององค์การ ทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ การบรรลุเป้าหมายอาจใช้ทรัพยากรมากหรือน้อย ได้อย่างสมดุล คือประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนเหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด บุคคลในองค์กรรู้สึกถึงความเสมอภาค ยุติธรรม ในองค์กร อีกทั้งยังแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มตามความสามารถ

ภูมิสิทธิ์ สุนทรวงค์ (2559, หน้า 39) กล่าวถึงประสิทธิผลว่าเป็นความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินได้อย่างชัดเจน

Hoy and Miskel (2005, pp. 373-398) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน 3) สมาชิกในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจที่ดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอันประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ ทักษะคิดทางบวก การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหา

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ บรรลุตามเป้าหมายของเกณฑ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความเกี่ยวเนื่องถึงการดำเนินงาน บุคคล และผู้รับบริการ

## 2. ความสำคัญของประสิทธิผล

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าองค์กรมีสภาพการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างไร ประสบความสำเร็จหรือไม่ พิจารณาได้จากสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

อาภรณ์ อ่อนคง (2556, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ระบุว่า ประสิทธิภาพคือ เครื่องมือบ่งชี้การตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ แสดงถึงผลสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพนั้น มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นการสรุปผลว่าการบริหารนี้ประสบความสำเร็จหรือไม่ มากเพียงใด ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสัมพันธ์กัน ภายใต้เงื่อนไขการให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลนั้นมีความแตกต่างตามความเข้าใจของนักวิชาการแต่ละคน ซึ่งในการนี้ประสิทธิผลเป็นตัวการสำคัญของเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารขององค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ของการบริหาร เป็นการประเมินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรนั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ จะอยู่รอดและมั่นคง ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร หากบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ซึ่งสามารถพิจารณาความสำคัญแยกได้ตามข้อต่อไปนี้ 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และ 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์โดยพิจารณาแบ่งเป็น ระดับบุคคล และองค์กร

Hoy & Miskel (2001, pp. 305–306) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรว่า เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การอยู่รอดขององค์กร มีตัวบ่งชี้จากปัจจัยนำเข้า และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการนำเข้า พิจารณาได้จาก การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ การทราบถึงข้อดีข้อเสียการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าประสงค์ อย่างไร มีประสิทธิผลมากเพียงใด



### 3. องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามขอบข่ายของการบริหารงานโรงเรียน

3.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึง การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีประสิทธิภาพว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบแบบแผนการดำเนินงานอันแสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ การมีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานด้านบริหารวิชาการ 2) งานด้านบริหารงบประมาณ 3) งานด้านบริหารบุคคล และ 4) งานด้านบริหารทั่วไป

#### 3.1.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ

##### 3.1.1.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิผลด้านวิชาการ

ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมมุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดมุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัด คุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

##### 3.1.1.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไป

จัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุงผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2) การวางแผนงานด้านวิชาการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้อุทิศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา จัดการเรียน การสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ ใช้สื่อการเรียน การสอนและแหล่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเป็นของตนเอง โดยจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง ให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น จัดทำ หลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ เพิ่มเติม เนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครองพิการและการศึกษาทางเลือก และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้อง สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก สถานศึกษา

สามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี ความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสาน ความร่วมมือ กับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่

คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย  
คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
และวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

#### 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และ  
กระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาพัฒนาครูและและนักเรียน  
ให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นสำคัญในการเรียนรู้  
โดยใช้กระบวนการวิจัยวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด  
การจัดการ การหาเหตุ ผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ  
และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวม  
และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้  
ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

#### 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้

อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการ  
แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายใน  
โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้  
จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์  
ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource  
Center สวนสุขภาพ เป็นต้น จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการ  
จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษา เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยง  
เครือข่ายห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ส่งเสริมให้ครู  
และผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ  
กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

#### 9) การนิเทศการศึกษา สร้างความตระหนักให้แก่ครูและ

ผู้เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล  
การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศ  
เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง  
ก้าวหน้าและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และตัวครูเอง จัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

ให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ จัดระบบนิเทศภายใน สถานศึกษา ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10) การแนะแนว กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็น องค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมใน กระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กร แนะแนวและช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน สร้างความตระหนักให้ครู ทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาให้ครู ได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้ สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำ ารงชีวิตประจำวัน คัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและ สนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริม ความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะ เครือข่ายการแนะแนว เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศ ให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ต่อเนื่อง จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผน ยุทธศาสตร์) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ในการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนา คุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCAตรวจสอบและทบทวน คุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน ที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา

ประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

#### 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ  
และสถาบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน  
ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จัก  
เลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ  
ความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

#### 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก  
และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีต  
ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา  
กับ ชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง  
วิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้บริการด้านวิชาการ  
ที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น จัดกิจกรรมร่วม  
กับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุม  
ผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมมือกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น  
 เป็นต้น

#### 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว

องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาประชาสัมพันธ์  
สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น  
เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบัน  
สังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้มีการสร้างความรู้  
ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ  
และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน  
องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น  
ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ส่งเสริม

สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสม และจำเป็น ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่าง ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการ ของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุง ให้เหมาะสมต่อไป

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้อง กับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือ เสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดให้มีการ ร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดทำ และพัฒนาสื่อการเรียน และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนา สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

### 3.1.2 ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ

#### 3.1.2.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิภาพด้านงบประมาณ

1) ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษา ของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้ การวางแผนงบประมาณ และการคำนวณต้นทุนผลผลิต เป็นต้น การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน

3) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในในระยะของการพัฒนา

4) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

#### 3.1.2.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษา การจัดทำแผนงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา วางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา จัดทำข้อมูล

สารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล  
 คุ่มค่าและมีความโปร่งใส สรุปรายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุนทุนการศึกษา  
 และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน

9) การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน  
 เพื่อการศึกษา สรรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอข้อมู้มตามหลักเกณฑ์  
 ที่กำหนด ประสานการขี้มเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สร้างความตระหนัก  
 แก่ผู้ขี้มเงินเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10) จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่  
 แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ  
 และภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรใน  
 สถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา  
 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาล  
 และเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษารวมใช้ทรัพยากร  
 ภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ  
 เรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11) การวางแผนพัสดุ การวางแผนพัสดุลวงหน้า 3 ปี  
 ให้ดำเนินการตามกระบวนการวางแผนงบประมาณ การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ  
 ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ จัดทำ  
 รายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ  
 หรือรูปแบบรายการและระยะเวลา และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับ  
 แผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบ  
 พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำ  
 แผนการจัดหาพัสดุ ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่าย  
 ที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับ  
 พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควร  
 เป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหา  
 พัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน  
 ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกิน

หนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ เพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดร่างแบบรูป รายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้ กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา พัสดุเช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14) การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการ พัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานการจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำ รับบริการ รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15) การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ จัดทำ ทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่าย พัสดุ ที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป พัสดุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณี ที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับ บริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน จัดทำแนวปฏิบัติ หรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความ ครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา เงินรายได้ที่ เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไป ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1-16.3 ในส่วนที่อยู่ ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษา

17) การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงิน  
 ทูกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้  
 ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การปฏิบัติ  
 เกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ  
 ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม  
 แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติ  
 ตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง  
 ในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธี  
 ปฏิบัติเพิ่มเติม ตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19) การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำ  
 เงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด  
 ให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20) การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบ  
 ที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช  
 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21) การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน  
 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2515  
 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี  
 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน  
 แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย  
 พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

### 3.1.3 ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล

#### 3.1.3.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล

ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการ  
 บริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและ  
 หลักเกณฑ์ที่กำหนด ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่

การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ยึดหลัก  
 ธรรมภิบาล

### 3.1.3.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง รวบรวมและรายงานข้อมูล  
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน  
 ข้าราชการครูจำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว  
 จำนวนพนักงานราชการ วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของ  
 สถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ  
 สถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
 ศึกษา รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงาน  
 เขตพื้นที่ทางการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา เสนอความต้องการ  
 จำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนก  
 ตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เสนอความต้องการข้าราชการ  
 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของ  
 กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง  
 อัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด  
 ด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพ  
 งาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่  
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงาน  
 แก้อัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ ดำเนินการทดลองปฏิบัติ  
 หน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม  
 สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
 ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ  
 ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธาน  
 กรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วน  
 พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง รายงานผลการ  
 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี

ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

#### 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา กรณีที่เห็นชอบในการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย ทราบ สั่งย้ายและสั่งบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยัง

สถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา กรณีที่เห็นชอบในการรับย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีให้ความเห็นที่ไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขออนุมัติ จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น เงินเดือนปกติ ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน แต่งตั้งคณะกรรมการ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียด ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัว ผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนดตามความเหมาะสม

6) การลาทุกประเภท อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตาม นโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด เสนอเรื่องการขอ อนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด รายงานผลการพิจารณาทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู ผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู ผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครู ผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา



แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจาก ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไป ยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

12) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติจัดทำข้อมูล ประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ในสถานศึกษา รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย พิจารณา

13) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขต พื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำในสังกัด

14) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สรรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ อ.ค.ศ. กำหนด รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมิน และรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

15) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมการพัฒนา ตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงาน

ดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

16) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

17) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

18) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

19) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาคือข่ายความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างและพัฒนาคือข่ายความร่วมมือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 3.1.4 ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป

#### 3.1.4.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป

1) ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2) มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3) มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4) การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

#### 3.1.4.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

##### 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1) จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

1.2) จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3) นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและประชาสัมพันธ์

##### 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1) ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2) เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากร ให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

- 2.3) กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
- 2.4) ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่าย  
การศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 3.1) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา  
ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการ  
ของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงาน  
ที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 3.2) เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน
- 3.3) ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.1) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของ  
สถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของ  
สถานศึกษา
- 4.2) แจ้งผลการศึกษาริวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่  
การศึกษารับทราบ และเผยแพร่การศึกษาริวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา  
และสาธารณชนทราบ
- 4.3) เผยแพร่การศึกษาริวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากร  
ในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 5.1) ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา  
และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา
- 5.2) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ
- 5.3) จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น  
องค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- 5.4) ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5.5) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 6) การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน
- 6.1) กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน แต่ละด้านของสถานศึกษา
- 6.2) เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ผู้ผลิตและผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 6.3) ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 6.4) ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน และระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.1) วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 7.2) ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 7.3) สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 7.4) ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.5) ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การดำเนินงานธุรการ
- 8.1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 8.2) วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยี มาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- 8.3) จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.4) จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้
- 8.5) ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ
- 8.6) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงธุรการให้มีประสิทธิภาพ
- 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.1) กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.2) บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม
- 9.3) และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
- 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 10.1) ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา
- 10.2) เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
- 10.3) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน
- 10.4) เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา
- 11) การรับนักเรียน
- 11.1) ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา
- 11.2) กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ เลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพ สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม อัจฉริยะ

13.1) สํารวจความต้องการในการเข้ารับบริการ ทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัจฉริยะ

13.2) กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัจฉริยะ ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3) ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1) กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา

14.2) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.3) ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15) การทัศนศึกษา

15.1) การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา นอกสถานศึกษา

15.2) ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1) วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2) ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

17.3) ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1) จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2) จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3) ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้



- 20.4) รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา  
ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณสุขทราบ
- 20.5) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ  
ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 21.1) วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง  
ในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 21.2) วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
- 21.3) ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
- 21.4) ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน  
และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  
ของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.1) ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน  
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.2) การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 22.3) การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่  
ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง
- 22.4) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม  
จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัด  
กิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียน  
ผู้ประพฤติดี
- 22.5) การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ  
นักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและ  
แก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน
- 22.6) การประเมินผลงานปกครองนักเรียน  
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิผล โดยใช้  
กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านบริหารวิชาการ

ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยตรงภายในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของการบริหารตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป จากผลการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนแล้วสามารถใช้ขอบเขตและภารกิจการบริหารทั้ง 4 ด้าน เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลนี้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง ครอบคลุมลักษณะสภาพการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียน

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีสำนักงานเขตพื้นที่แบ่งเป็น 2 เขตพื้นที่ ดังต่อไปนี้

### 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร อำเภอวังยาง อำเภอนาแก และอำเภอธาตุพนม มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ 1) ทิศเหนือ ติดอำเภอโพนสวรรค์และอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม 2) ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน และแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรมแดน 3) ทิศใต้ ติดอำเภอดงกลวง และอำเภอหัวไทร จังหวัดมุกดาหารและ 4) ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม และ ติดอำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอโคกศรีสุพรรณ และอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตั้งอยู่ที่ถนนกลางเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายในจังหวัดนครพนม ดังนี้ 1) สำนักงานศึกษาธิการ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร อำเภอวังยาง อำเภอนาแก และอำเภอธาตุพนม 2) สำนักงานการประถมศึกษา 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม

อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร อำเภอวังยาง อำเภอนาแก และอำเภอธาตุพนม  
 สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการ  
 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จัดระบบการศึกษา  
 ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 2 รูปแบบ  
 คือ 1) การศึกษาในระบบ 1 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น ระดับก่อน  
 ประถม ระดับประถม และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและเอกชน  
 และ 2) การศึกษานอกระบบแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับ  
 ตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชา  
 ที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความต้องการแต่อาจเป็นการเก็บรวบรวม  
 การเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ  
 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง  
 ตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล  
 ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไป  
 เปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตาม  
 ความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

- ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
 เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่  
 การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542  
 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ  
 พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่  
 การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
  2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา  
 และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน  
 รับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
  3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ  
 สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

## 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- 1) ทิศเหนือ ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
- 2) ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นพรมแดน
- 3) ทิศใต้ ติดอำเภอเมือง นครพนม และ
- 4) ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์ อำเภออากาศอำนวย และอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตั้งอยู่ที่ถนนศรีสงคราม – ท่าดอกแก้ว บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม  
จังหวัดนครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อ  
วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา  
ที่การ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ  
ภายในจังหวัดนครพนม ดังนี้ 1) สำนักงานศึกษาธิการ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนาทม  
อำเภอนาหว้า อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอท่าอุเทน และอำเภอบ้านแพง  
2) สำนักงานการประถมศึกษา 6 อำเภอ ได้แก่ ได้แก่ อำเภอนาทม อำเภอนาหว้า  
อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอท่าอุเทน และอำเภอบ้านแพง สภาพการจัด  
การศึกษาใน 6 อำเภอ สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการของสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของ  
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 2 รูปแบบ คือ 1) การศึกษา  
ในระบบ 1 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น ระดับก่อนประถม  
ระดับประถม และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและเอกชน  
และ 2) การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตาม  
การศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียน  
ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความต้องการแต่อาจเป็นการเก็บรวบรวม การเรียนรู้  
สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบการศึกษาตาม  
อัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ  
ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม  
สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ  
การศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือ  
ประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่  
การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542  
และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ  
พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม นั้นมีสภาพการณ์ที่เหมือนและแตกต่างกันไปตามแต่ละพื้นที่ คือ มีเขตบริการ ที่รับผิดชอบ 6 อำเภอเท่า ๆ กัน แต่ส่วนที่แตกต่างคือ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จะรับผิดชอบเขตพื้นที่บริการอำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร อำเภอวังยาง อำเภอนาแก และอำเภอธาตุพนม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ ในอำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพงอำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม ซึ่งทั้งสองเขตพื้นที่นี้มีภารกิจที่เหมือนกัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้มีนักวิชาการจากหลายหลายสาขาวิชาชี้พ โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพทางการศึกษา ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นมุมมองที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ดังนี้

#### 1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 95-97) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นั้น โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี และด้านที่มี ระดับการปฏิบัติที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

วารุณี งอยพาลา (2556, หน้า 130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า มี 6 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในเขตตรวจราชการที่ 11 ดังนี้ 1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) กระตุ้นทางปัญญา  
3) สร้างแรงบันดาลใจ 4) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) พัฒนาตนเองและ  
6) เป็นผู้นำทางวิชาการ

นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
ระดับมาก

พระกฤษกร อัครภพเมธี และชญานิษฐ์ อุสาโห (2557,  
หน้า 383-391) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร  
สถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจากโรงเรียน 4 โรงเรียน พบว่า  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
เขตคลองเตยโดยรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการ  
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการ  
คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
บึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแตกต่างกัน  
โดยรวมและรายด้านทุกด้านนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

จากการทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทศนคติและมุมมอง  
มองจากผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยและองค์ประกอบหลักของผู้บริหาร  
สถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งนั่นได้สะท้อนถึง  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี



ซึ่งแสดงออกถึงการบริหารงาน จนสามารถทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

## 1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

อรพรรณ ตูจันทา (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้อรพรรณโมเดล จากการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยใช้อรพรรณโมเดลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการบริหารอยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร ด้านการประเมินเพื่อพัฒนา ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านการนิเทศบุคลากร ในสถานศึกษาตามลำดับ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้อรพรรณโมเดลนั้นมีภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้พลศึกษา ตามลำดับ กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยใช้อรพรรณโมเดลนี้ ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46

เอกชัย คำพล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 5) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 6) ด้านการวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทบทวนประสิทธิผลของโรงเรียน ทศนคติและมุมมองจากผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้สะท้อนถึงประสิทธิผลของการบริหารงานในหลากหลายแง่มุม อันมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ความหลากหลายของสิ่งที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นควรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

### 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พจนพร เกษตรเวทิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล 3) การสร้างบารมีและ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการเป็นผู้มีบารมี 3) ด้านความเป็นมืออาชีพอาชีพของภาวะผู้นำ 4) ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลและ 5) ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา สำหรับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในระดับบุคคลและระดับองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าบุคคล และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตรา ทรัพย์โถม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 10) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.22726$  11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 4 ด้านได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน

ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นปัญญา และความคิดสร้างสรรค์

กันทิมา ชัยอุดม และภาวดี อนันต์นารี (2557, หน้า 23-28) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มี ประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี

9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

10) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือ ผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์และด้านสร้างแรงบันดาลใจที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.22726$

11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้านได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือ ผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

จากการทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งนั่นได้สะท้อนถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาและมีส่วนเกี่ยวกับอันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแสดงออกถึง การบริหารงาน จนสามารถทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์กร สังคม ชุมชนได้รับรู้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้มีนักวิชาการจากหลายหลายสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทางการศึกษาที่มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นมุมมองที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

Koh, W.L., Steer, R.M., and Terborg, J.R. (1995, pp. 319-333) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครู ต่อผู้นำโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

Kyle Sandell (2012, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพ: มุมมองใหม่ จากการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ตาม เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงาน โดยผู้ตามเข้าใจการมีส่วนร่วมที่ผู้นำสร้างและการขับเคลื่อนประสิทธิภาพในเรื่องงานได้ดีขึ้น องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากอิทธิพลเหล่านี้ที่ผู้นำมีในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับผู้ตามได้

Ayiro (2014, pp. 24–46) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศเคนย่า โดยได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ผลการศึกษานั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับสูงไประดับต่ำตามลำดับได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ

Ijaz Ahmad Tatlah and Muhammad Zafar Iqbal (2012, pp. 790–797) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศปากีสถาน โดยทำการศึกษาในผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งชายและหญิงจำนวน 300 คน ผลการศึกษพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hakan Erkutlu (2008, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและความเป็นผู้นำกรณีตัวอย่างประเทศตุรกี จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ และประสิทธิผลขององค์กรกับภาวะผู้นำนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในงาน

Leithwood and Sun (2012, pp. 387–423) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Maria Eliophotou Menon (2014, pp. 509–528) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยงต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสาธารณรัฐไซปรัส พบว่า ครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้นำและความพึงพอใจในผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

จากการทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนของชาวต่างประเทศพบว่า ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งนั่นได้สะท้อนถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาและมีส่วนเกี่ยวกับอันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการแสดงออกถึงการบริหารงานด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางต่างประเทศ มักมีแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจ

กล่าวโดยรวมทฤษฎีและแนวคิดลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ คือ หลักหรือแนวทาง แนวคิดนำการนำไปปรับใช้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ การใช้หลักแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็ขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ทำให้ทราบถึงข้อดีข้อเสียการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างไร มีประสิทธิผลมากเพียงใด ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างแท้จริง หลักการแนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งของนักการศึกษาไทยและต่างประเทศที่กล่าวมาแล้ว มีความสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือภาวะผู้นำอันเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนสตรีให้เกิดประสิทธิผล ส่งผลไปถึงการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ การเกิดยอมรับในผู้บริหารสตรีมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิด Bass & Avolio (1994) ได้นิยามถึงองค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ประสิทธิผลโรงเรียน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึง การปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบแบบแผนการดำเนินงานอันแสดงถึงลำดับ ขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ การมี แผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. งานด้านบริหารวิชาการ
2. งานด้านบริหารงบประมาณ
3. งานด้านบริหารบุคคล
4. งานด้านบริหารทั่วไป

สรุปเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 581 คน แยกเป็นผู้บริหารสตรี 85 คน และครูผู้สอนสตรี 496 คน จากโรงเรียน 85 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 67 โรงเรียน ขนาดกลาง 14 โรงเรียน และขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ 49 โรงเรียน ผู้บริหาร 49 คน ครูผู้สอนสตรีจำนวน 278 คน รวม 327 คน ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก 44 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 44 คน ครูผู้สอนสตรี 205 คน
  2. โรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 3 คน ครูผู้สอนสตรี 33 คน
  3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 2 คน ครูผู้สอนสตรี 40 คน
- โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ 36 โรงเรียน ผู้บริหาร 36 คน ครูผู้สอนสตรีจำนวน 218 คน รวม 254 คน ดังนี้
1. โรงเรียนขนาดเล็ก 23 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 23 คน ครูผู้สอนสตรี 89 คน
  2. โรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 11 คน ครูผู้สอนสตรี 96 คน
  3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 2 คน ครูผู้สอนสตรี 33 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน และครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี จำนวน 325 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 40) เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี จากเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม เขต 1 และ เขต 2 จำนวนทั้งหมด คือ จำนวน 410 คน

1.1 ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ โรงเรียน 85 โรงเรียน และผู้บริหารสตรี 85 คน ดังนี้ 1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม เขต 1 จำนวน 49 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสตรี 49 คน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 44 โรงเรียน/คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน/คน โรงเรียนขนาดใหญ่/

ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน/คน 2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน ผู้บริหารสตรี 36 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 23 โรงเรียน/คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 11 โรงเรียน/คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน/คน

1.2 เพื่อให้เหลือกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัย จึงใช้การสุ่มเชิงโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดปริมาณครูผู้สอนสตรีของกลุ่ม ตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ด้วยปริมาณที่เท่ากัน โดยเก็บจากโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนละ 4 คน จำนวน 67 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 7 คนจำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษโรงเรียนละ 11 คน จำนวน 4 โรงเรียน พิจารณาจากปริมาณจำนวนเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนเป็น 2:1:1 จำนวนครูผู้สอน 325 คนจำแนกได้ดังนี้ 1) ครูผู้สอนสตรีโรงเรียนขนาดเล็ก 268 คน 2) ครูผู้สอนสตรีโรงเรียนขนาดกลาง 98 คน 3) ครูผู้สอนสตรีโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 44 คน จำแนกครูผู้สอนแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามขนาดของโรงเรียนเป็น 1:1 จำนวน 410 คนได้ดังนี้

1.2.1 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน

1 คน ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 176 คน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 คน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 22 คน

1.2.2 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน

191 คน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 92 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 77 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 22 คน

ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้ถูกดำเนินการตามระบบแบบหลายขั้นตอนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรที่ดีซึ่งสามารถสรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้ตามที่ปรากฏในตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เขตพื้นที่การศึกษาและ ขนาดของโรงเรียน

ลำดับ	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม	ประชากร								กลุ่มตัวอย่าง							
		ขนาดโรงเรียน								ขนาดโรงเรียน							
		ผู้บริหาร			รวม	ครูผู้สอน			รวม	ผู้บริหาร			รวม	ครูผู้สอน			รวม
		เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่/ พิเศษ		เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่/ พิเศษ		เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่/ พิเศษ		เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่/ พิเศษ	
1	เขต 1	44	3	2	49	205	33	40	278	44	3	2	49	132	18	20	170
2	เขต 2	23	11	2	36	89	96	33	218	23	11	2	36	69	66	20	155
โดยเฉลี่ย		67	14	4	85	294	129	73	496	67	14	4	85	201	84	40	325
		581								410							

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับอาจารย์และนักศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายการดังต่อไปนี้

- 1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารสตรี
  - 1.2 ครูผู้สอนสตรี
2. ขนาดของโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.2 10-20 ปี
  - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

## 2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน มีรายนามดังต่อไปนี้

2.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.2.3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 1 คน คือ ดร.วิไลวรรณ สิทธิ ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยน่านาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.5.2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า

วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

#### 2.5.2.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางพองใส วัชรุม ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสะอาด วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยสรุปแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

#### 2.7 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 9 เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 โดยมีเลขที่หนังสือ 023/2563 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทำการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีจำนวน 50 คน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.612 – 0.919 มีรายละเอียดดังนี้

2.8.1 คุณภาพของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรีโดยรวมมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.83–0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ส่วนค่าคุณภาพรายด้านมีดังนี้

2.8.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.61–0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

2.8.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.78–0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

2.8.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.68–0.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

2.8.1.4 ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.68–0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

2.8.2 คุณภาพแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61–0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ส่วนค่าคุณภาพรายด้านมีดังนี้

2.8.2.1 ด้านวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55–0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

2.8.2.2 ด้านงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68–0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.8.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61–0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

2.8.2.4 ด้านบริหารทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.71–0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง



2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 82) แสดงระดับ 5 ระดับ โดยกำหนดดังนี้

3.1 เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

3.2 การแปลผลคะแนนสำหรับวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การแปลผลคะแนนสำหรับวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การแปลผลค่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70–0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30–0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
  - 2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม
  - 2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 113)
  - 2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
  - 3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้
    - 3.1.1 ค่าเฉลี่ย
    - 3.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้
    - 3.2.1 ค่าเฉลี่ย
    - 3.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้
    - 3.3.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test ชนิด Independent Sample
    - 3.3.2 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F-Test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ตามความเหมาะสม

3.4 สมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

3.4.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า  $t$ -test ชนิด Independent Sample

3.4.2 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า  $F$ -Test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ตามความเหมาะสม

3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### **แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ที่พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยพิจารณาตามเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย 1 ท่าน อาจารย์พิเศษระดับมหาวิทยาลัย 2 ท่าน อาจารย์พิเศษ ระดับมหาวิทยาลัย 1 ท่าน คศึกษานิเทศก์ 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิเศษวิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ 6 ท่าน ครูวิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ 2 ท่าน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5. ดร.วิไลวรรณ ลิทธิ คศึกษานิเทศก์ วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า วิทย์ฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นางกนกวรรณ สาระไป ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองดุด วิทย์ฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

8. นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2
9. ดร.อินทิรา ชูศรีทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพิมานท่า  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 1
10. นางสาวรชฎิภา วัฒนมาลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาว  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 1
11. นางกมลชนก ศรีวงศา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจอมมณี  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 1
12. นางพองใส วะชุม ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านโคกสะอาด วิทยฐานะชำนาญ  
การพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
13. นางจันทรวดี วงศ์เทวราช ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านสีชมพู  
มิตรภาพที่ 164 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี
X <sub>1</sub>	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X <sub>2</sub>	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X <sub>3</sub>	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
X <sub>4</sub>	แทน	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y <sub>1</sub>	แทน	ด้านวิชาการ
Y <sub>2</sub>	แทน	ด้านงบประมาณ
Y <sub>3</sub>	แทน	ด้านบริหารงานบุคคล
Y <sub>4</sub>	แทน	ด้านบริหารทั่วไป
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
$\alpha$	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. <sub>b</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
y'	แทน	ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี) ที่ได้จากการถดถอย พหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ



Z' แทน ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 410 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 85 คน และครูผู้สอน จำนวน 325 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 410 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
  - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้
    - 2.1.1 ค่าเฉลี่ย
    - 2.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้
    - 2.2.1 ค่าเฉลี่ย
    - 2.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test ชนิด Independent Samples

2.3.2 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F-Test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ตามความเหมาะสม

2.4 สมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test ชนิด Independent Samples

2.4.2 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F-Test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ตามความเหมาะสม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

ตาราง 2 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพการดำรงตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหารสตรี	85	20.73
ครูผู้สอนสตรี	325	79.27
<b>รวม</b>	<b>410</b>	<b>100</b>
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>		
โรงเรียนขนาดเล็ก	268	65.37
โรงเรียนขนาดกลาง	98	23.90
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	44	10.73
<b>รวม</b>	<b>410</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	210	51.22
10 – 20 ปี	94	22.93
มากกว่า 20 ปี	106	25.85
<b>รวม</b>	<b>410</b>	<b>100</b>

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 410 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.73 และครูผู้สอนสตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 79.27

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 65.37 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ

23.90 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.73 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 22.93 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

### 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.52	.52	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	.53	มาก
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.47	.56	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.49	.57	มาก
<b>โดยเฉลี่ย</b>	<b>4.49</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

( $\bar{X} = 4.50$ ) ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.49$ ) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $\bar{X} = 4.47$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังปรากฏในตาราง 4 ตาราง 5 ตาราง 6 และตาราง 6

ตาราง 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ แก่ครูผู้สอน	4.59	.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสตรีมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูผู้สอน	4.52	.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสตรีมีความมั่นคงทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นอย่างดี	4.34	.75	มาก
4. ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.55	.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสตรีมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการบริหารงาน	4.52	.62	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสตรีมีความตั้งใจ เชื้อมั่น แน่วแน่ ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตน	4.58	.60	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสตรีเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน	4.55	.62	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8. ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนรวมกัน	4.55	.62	มากที่สุด
9. ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสตรี	4.46	.68	มาก
10. ครูผู้สอนพยายามประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นสตรี	4.52	.62	มากที่สุด
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.52	.52	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.59$ ) ผู้บริหารสตรีมีความตั้งใจ เชื้อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตน ( $\bar{X} = 4.58$ ) ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ( $\bar{X} = 4.55$ ) ผู้บริหารสตรีเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.55$ ) ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนรวมกัน ( $\bar{X} = 4.55$ ) ผู้บริหารสตรีมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.52$ ) ผู้บริหารสตรีมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.52$ ) และครูผู้สอนพยายามประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นสตรี ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสตรีประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน	4.52	.66	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสตรีสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทาย ในเรื่องงานแก่ครูผู้สอน	4.44	.64	มาก
3. ผู้บริหารสตรีกระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้น ในการทำงานเป็นทีม	4.52	.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสตรีมีเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ทำให้ ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จของอนาคต	4.52	.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสตรีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	4.50	.63	มาก
6. ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าการทำงาน ใด ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	4.51	.60	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสตรีให้โอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสดงความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคล อื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง	4.49	.63	มาก
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.50	.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ บริหารสตรีมีเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จของอนาคต ( $\bar{X} = 4.52$ ) ผู้บริหารสตรี กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.52$ ) ผู้บริหารสตรี

ประพุดิตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.52$ ) และ ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าการทำงานใด ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์	4.48	.66	มาก
2. ผู้บริหารสตรีตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา	4.40	.66	มาก
3. ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของครูผู้สอนแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเองก็ตาม	4.46	.63	มาก
4. ผู้บริหารสตรีทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ร่วมกัน	4.44	.67	มาก
5. ผู้บริหารสตรีสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่าอุปสรรคทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ว่าอุปสรรคที่มากหมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหาของครูผู้สอน	4.49	.67	มาก
6. ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง	4.52	.62	มากที่สุด
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.47	.56	มาก



จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสตรีดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ	4.48	.70	มาก
2. ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน	4.47	.70	มาก
3. ผู้บริหารสตรีให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่ครูผู้สอน	4.55	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสตรีคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.50	.62	มาก
5. ผู้บริหารสตรีมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนเป็นการส่วนตัว	4.48	.67	มาก
6. ผู้บริหารสตรีสนใจความต้องการแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.45	.69	มาก
7. ผู้บริหารสตรีมอบหมายงานให้ครูผู้สอนตรงตามความรู้ความสามารถแต่ละคน	4.50	.67	มาก
8. ผู้บริหารสตรีให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.53	.62	มากที่สุด
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.49	.57	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสตรีให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่ครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.55$ ) และผู้บริหารสตรีให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.53$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิชาการ	4.50	.46	มาก
2. ด้านงบประมาณ	4.55	.48	มากที่สุด
3. ด้านบริหารงานบุคคล	4.53	.48	มากที่สุด
4. ด้านบริหารทั่วไป	4.53	.48	มากที่สุด
<b>โดยเฉลี่ย</b>	<b>4.53</b>	<b>.44</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ด้านบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.53$ ) และด้านบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.53$ ) ส่วนด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ )

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าสมมติฐานการวิจัย ดังปรากฏในตาราง 9 ตาราง 10 ตาราง 11 และตาราง 12

ตาราง 9 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการพัฒนาหรือดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และหลักสูตรท้องถิ่น	4.58	.56	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีการประชุมวางแผนระบบงานวิชาการ ทั้งโรงเรียนหรือแบบประชุมวางแผนฝ่ายงาน	4.51	.59	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.61	.56	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.54	.57	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	4.48	.58	มาก
6. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.56	.56	มากที่สุด
7. โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.40	.67	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.40	.62	มาก
9. โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.48	.60	มาก
10. โรงเรียนมีการจัดระบบและการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.48	.60	มาก
11. โรงเรียนจัดระบบแนะแนวและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.48	.63	มาก
12. โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.50	.61	มาก
13. โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.50	.60	มาก
14. โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.46	.63	มาก
15. โรงเรียนได้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.48	.60	มาก
16. โรงเรียนจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ	4.45	.62	มาก
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.50	.46	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{x} = 4.61$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาหรือดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และหลักสูตรท้องถิ่น ( $\bar{x} = 4.58$ ) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.56$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.54$ ) และ โรงเรียนมีการประชุมวางแผนระบบงานวิชาการทั้งโรงเรียนหรือแบบประชุมวางแผนฝ่ายงาน ( $\bar{x} = 4.51$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณ หรือแผนปฏิบัติงาน การใช้จ่ายเงินเป็นประจำทุกปี	4.60	.57	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.53	.60	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	4.59	.67	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสม ในการเสนอขอของบประมาณ	4.50	.59	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและการ อนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้	4.56	.57	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	4.56	.58	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
7. โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงานโครงการเป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.56	.58	มากที่สุด
8. โรงเรียนมีการวางระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสูงสุด	4.55	.58	มากที่สุด
9. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่างเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้	4.58	.56	มากที่สุด
10. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนกองทุนเพื่อการศึกษา	4.44	.63	มาก
11. โรงเรียนมีการจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	4.57	.56	มากที่สุด
12. โรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพ บำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการใช้งาน	4.52	.59	มากที่สุด
13. โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน รายงานงบการเงินอย่างเป็นระบบแบบแผน	4.61	.55	มากที่สุด
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.55	.48	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน รายงานงบการเงินอย่างเป็นระบบแบบแผน ( $\bar{x} = 4.61$ ) โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณ หรือแผนปฏิบัติงานการใช้จ่ายเงินเป็นประจำทุกปี ( $\bar{x} = 4.60$ ) และ โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ( $\bar{x} = 4.59$ ) มีเพียง 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ ( $\bar{x} = 4.50$ ) และโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนกองทุนเพื่อการศึกษา ( $\bar{x} = 4.44$ )

ตาราง 11 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี  
 ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งสาขาครู ที่ขาดและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.51	.61	มากที่สุด
2. โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.50	.60	มาก
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ	4.58	.56	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	4.59	.57	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม	4.56	.62	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีการบันทึก วางแผน และจัดการจัดสอนแทน สำหรับการลาของบุคลากร	4.53	.60	มากที่สุด
7. โรงเรียนมีการส่งเสริมสร้าง และป้องกัน การกระทำผิดวินัย	4.57	.57	มากที่สุด
8. โรงเรียนมีการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย	4.51	.61	มากที่สุด
9. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	4.53	.60	มากที่สุด
10. โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยพิจารณาตามข้อมูล และความจำเป็น	4.51	.58	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
11. โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา อย่างเหมาะสม	4.50	.59	มาก
โดยเฉลี่ย	4.53	.48	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู ( $\bar{x} = 4.59$ ) โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ ( $\bar{x} = 4.58$ ) และโรงเรียนมีการส่งเสริม สร้าง และป้องกันการกระทำผิดวินัย ( $\bar{x} = 4.57$ ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.50$ ) และโรงเรียนจัดให้บุคลากรให้ปฏิบัติ หน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.50$ )

ตาราง 12 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ด้านบริหารทั่วไป โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบพร้อมใช้	4.49	.62	มาก
2. โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนาเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ	4.45	.62	มาก



ตาราง 12 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
3. โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุมภายใน ในการบริหารงานการศึกษา	4.50	.60	มาก
4. โรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.43	.64	มาก
5. โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.49	.59	มาก
6. โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.52	.61	มากที่สุด
10. โรงเรียนมีการวางแผนปริมาณการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา	4.58	.56	มากที่สุด
11. โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.52	.59	มากที่สุด
12. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน กิจกรรมนักเรียน	4.56	.56	มากที่สุด
13. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.54	.58	มากที่สุด
14. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา เข้าร่วมและสนับสนุน งานประเพณีของท้องถิ่น	4.55	.58	มากที่สุด
15. โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.57	.56	มากที่สุด
16. โรงเรียนพัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ ผู้มารับบริการ	4.58	.56	มากที่สุด
<b>โดยเฉลี่ย</b>	4.53	.48	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและ ครูผู้สอนสตรี ด้านบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไป น้อย 3 ลำดับดังนี้คือ โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่และ สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์ ( $\bar{x} = 4.59$ ) โรงเรียนมีการวางแผนปริมาณการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา ( $\bar{x} = 4.58$ ) และ โรงเรียนพัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความ พึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ ( $\bar{x} = 4.58$ ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบ ควบคุมภายในในการบริหารงานการศึกษา ( $\bar{x} = 4.50$ ) โรงเรียนที่การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร ( $\bar{x} = 4.49$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบพร้อมใช้ ( $\bar{x} = 4.49$ ) โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ ( $\bar{x} = 4.45$ ) และ โรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน ( $\bar{x} = 4.43$ )

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

2.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและ ครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารสตรี n = 85		ครูผู้สอนสตรี n = 325		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.73	.33	4.46	.54	5.78**	.00
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.71	.34	4.44	.55	5.69**	.00
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.69	.38	4.41	.59	5.39**	.00
การดำเนินถึงปัจเจกบุคคล	4.74	.36	4.43	.60	6.06**	.00
<b>โดยเฉลี่ย</b>	<b>4.72</b>	<b>.31</b>	<b>4.44</b>	<b>.54</b>	<b>6.26**</b>	<b>.00</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $t_{408} = 2.58$ )

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรง  
ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี

ดังนั้นผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่าง  
กัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์  
การแปลผลที่กำหนดไว้ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและ  
ครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ  
F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	.74	2.76	.064
	ภายในกลุ่ม	108.72	407	.27		
	รวม	110.20	409			
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.63	2	.81	2.98	.052
	ภายในกลุ่ม	111.32	407	.27		
	รวม	112.95	409			
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	3.62*	.028
	ภายในกลุ่ม	128.47	407	.31		
	รวม	130.76	409			
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.62	2	1.81	5.70**	.004
	ภายในกลุ่ม	129.30	407	.31		
	รวม	132.92	409			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	4.07*	.018
	ภายในกลุ่ม	106.33	407	.261		
	รวม	108.46	409			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$ .05;  $F_{2, 407} = 3.02$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $F_{2, 407} = 4.66$ )

จากตาราง 14 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และโดยรวม โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) ดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{x}$	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา		$\bar{x}$	4.52	4.35	4.39
	เล็ก	4.52	-	0.16*	0.13
	กลาง	4.35	-	-	- 0.04
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล		$\bar{X}$	4.56	4.34	4.44
	เล็ก	4.56	-	0.22**	0.12
	กลาง	4.34	-	-	-0.10
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.44	-	-	-
โดยเฉลี่ย		$\bar{X}$	4.55	4.38	4.45
	เล็ก	4.55	-	0.17*	0.10
	กลาง	4.38	-	-	-0.07
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.45	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 การเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญาพบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และ ความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ไม่แตกต่างกัน การคำนึงถึงปัจจัยบุคคลพบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)  
ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.05	.95
	ภายในกลุ่ม	110.17	407	.27		
	รวม	110.20	409			
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.10	.38	.69
	ภายในกลุ่ม	112.74	407	.28		
	รวม	112.95	409			
การกระตุ้นการใช้ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.29	2	.15	.46	.63
	ภายในกลุ่ม	130.47	407	.32		
	รวม	130.76	409			
การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.17	.51	.60
	ภายในกลุ่ม	132.59	407	.33		
	รวม	132.92	409			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.29	.75
	ภายในกลุ่ม	108.30	407	.27		
	รวม	108.46	409			

จากตาราง 16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรง  
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัย

#### 2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

##### 2.4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้บริหารสตรี n = 85		ครูผู้สอนสตรี n = 325		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวิชาการ	4.64	.35	4.46	.48	3.84**	.00
ด้านงบประมาณ	4.75	.34	4.50	.50	5.39**	.00
ด้านบริหารงานบุคคล	4.75	.33	4.48	.50	6.01**	.00
ด้านบริหารงานทั่วไป	4.69	.36	4.48	.50	4.32**	.00
<b>โดยเฉลี่ย</b>	<b>4.71</b>	<b>.31</b>	<b>4.48</b>	<b>.46</b>	<b>5.31**</b>	<b>.00</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .05;  $t_{408} = 2.58$ )



จากตาราง 17 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรีผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 18 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.68	2	.34	1.56	.21
	ภายในกลุ่ม	87.68	407	.22		
	รวม	88.36	409			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.71	2	.35	1.55	.21
	ภายในกลุ่ม	92.91	407	.23		
	รวม	93.62	409			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	.52	2.29	.10
	ภายในกลุ่ม	92.80	407	.23		
	รวม	93.84	409			
ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.45	2	.23	.98	.38
	ภายในกลุ่ม	93.76	407	.23		
	รวม	94.21	409			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.66	2	.33	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	80.50	407	.20		
	รวม	81.16	409			

จากตาราง 18 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จากการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 19 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.12	.53	.59
	ภายในกลุ่ม	88.13	407	.22		
	รวม	88.36	409			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	.29	.75
	ภายในกลุ่ม	93.48	407	.23		
	รวม	93.62	409			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	.75	.47
	ภายในกลุ่ม	93.50	407	.23		
	รวม	93.84	409			
ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.16	.71	.49
	ภายในกลุ่ม	93.88	407	.23		
	รวม	94.21	409			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.07	.33	.72
	ภายในกลุ่ม	81.03	407	.20		
	รวม	81.16	409			

จากตาราง 19 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัย

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สถิติที่ใช้คือการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 20



ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X		.922**	.963**	.943**	.951**	.833**	.786**	.762**	.787**	.786**
X <sub>1</sub>			.871**	.802**	.824**	.756**	.711**	.698**	.713**	.710**
X <sub>2</sub>				.881**	.889**	.801**	.749**	.743**	.753**	.755**
X <sub>3</sub>					.873**	.782**	.748**	.701**	.743**	.739**
X <sub>4</sub>						.807**	.760**	.735**	.746**	.765**
Y							.926**	.936**	.944**	.941**
Y <sub>1</sub>								.846**	.807**	.821**
Y <sub>2</sub>									.843**	.817**
Y <sub>3</sub>										.884**
Y <sub>4</sub>										

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี (X) และประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.833$ ) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ด้าน และประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงขึ้นไป  $r = 0.711 - 0.786$ ) ยกเว้นความสัมพันธ์ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) กับ ด้านงบประมาณ ( $Y_2$ ) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง  $r = 0.698$ ) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 21 ตาราง 22 ตาราง 23 และ ตาราง 24

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ ( $y_1$ )	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	.711**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	.749**	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )	.748**	สูง
การดำเนินถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	.760**	สูง
โดยเฉลี่ย (X)	.786**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.786$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.760$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.748$ )

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ ( $y_2$ )	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	.698**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	.743**	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )	.701**	สูง
การดำเนินงานปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	.735**	สูง
โดยเฉลี่ย ( $X$ )	.762**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.762$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.743$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.698$ )



ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม ด้านบริหารงานบุคคล ( $y_3$ )	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	.713**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	.753**	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )	.743**	สูง
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	.746**	สูง
โดยเฉลี่ย (X)	.787**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.787$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์  
มากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.753$ ) ด้านที่มี  
ความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์  
ระดับสูง ( $r = 0.713$ )

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี	ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป (y <sub>4</sub> )	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	.710**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>2</sub> )	.755**	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X <sub>3</sub> )	.739**	สูง
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X <sub>4</sub> )	.765**	สูง
<b>โดยเฉลี่ย (X)</b>	<b>.786**</b>	<b>สูง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี  
ความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.786$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มาก  
ที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.765$ ) ด้านที่มี  
ความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง  
( $r = 0.710$ )

2.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจ  
พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน  
จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X <sub>4</sub> )	.807 <sup>a</sup>	.651	.650	.267	.052	.341	5.11**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>2</sub> )	.827 <sup>b</sup>	.684	.683	.176	.065	.208	2.71**	.007
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X <sub>3</sub> )	.832 <sup>c</sup>	.691	.689	.146	.050	.185	2.90**	.004
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	.834 <sup>d</sup>	.696	.693	.125	.049	.146	2.54*	.011

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.322 \text{ S.E.}_{\text{est}} = 0.24671$

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X<sub>4</sub>) การสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X<sub>3</sub>) และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>1</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.341 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.208 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.185 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 69.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.24671$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.322 + 0.267X_4 + 0.176X_2 + 0.146X_3 + 0.125X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.341Z_4 + 0.208Z_2 + 0.185Z_3 + 0.146Z_1$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังปรากฏในตาราง 26 ตาราง 27 ตาราง 28 และตาราง 29

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
การดำเนินงานปัจเจกบุคคล (X <sub>4</sub> )	.760 <sup>a</sup>	.578	.577	.286	.057	.351	5.06**	.000
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X <sub>3</sub> )	.780 <sup>b</sup>	.608	.606	.239	.054	.291	4.42**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	.786 <sup>c</sup>	.618	.615	.168	.041	.188	3.31**	.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.380$$

$$S.E._{est} = 0.28822$$

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ

ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.351 รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.291 และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.188 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ ด้านวิชาการ ได้ร้อยละ 61.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.28822$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.380 + 0.286X_4 + 0.239X_3 + 0.168X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.351Z_4 + 0.291Z_3 + 0.188Z_1$$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	.743 <sup>a</sup>	.553	.552	.304	.075	.334	4.03**	.000
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	.761 <sup>b</sup>	.579	.577	.269	.060	.320	4.47**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	.764 <sup>c</sup>	.584	.581	.133	.062	.144	2.15*	.032

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.378$$

$$S.E._{est} = 0.30984$$

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.334 รองลงมา คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.320 และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.144 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 58.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.30984$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.378 + 0.304X_2 + 0.269X_4 + 0.133X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.334Z_2 + 0.320Z_4 + 0.144Z_1$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	.764 <sup>a</sup>	.584	.583	.304	.062	.362	4.92**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	.781 <sup>b</sup>	.610	.608	.225	.069	.247	3.25**	.001
การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )	.786 <sup>c</sup>	.618	.616	.178	.060	.210	2.95**	.003

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.362 \text{ S.E.}_{est} = 0.29699$$

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคลได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.362 รองลงมา คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.247 และการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.210 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 61.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.29699$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.362 + 0.304X_4 + 0.225X_2 + 0.178X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.362Z_4 + 0.247Z_2 + 0.210Z_3$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E.	$\beta$	t	Sig.
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	.765a	.585	.583	.309	.062	.367	4.99**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	.782b	.611	.609	.242	.069	.265	3.49**	.001
การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )	.786c	.618	.615	.157	.060	.185	2.60**	.010

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.347$$

$$S.E._{est} = 0.29785$$

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไปได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.367 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.265 และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.185 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 61.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.29785$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.347 + 0.309X_4 + 0.242X_2 + 0.157X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.367Z_4 + 0.265Z_2 + 0.185Z_3$$

### **ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ทั้ง 4 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) และด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ดังตาราง 30



ตาราง 30 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์ (X)	ตัวแปรเกณฑ์ (Y)					ควรหา แนวทาง พัฒนา
	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X <sub>4</sub> )	√	√	√	√	√	√
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>2</sub> )	√	x	√	√	√	√
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X <sub>3</sub> )	√	√	x	√	√	√
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	√	√	√	x	x	√

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี จำนวน 4 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X<sub>4</sub>) การสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X<sub>3</sub>) และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>1</sub>) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การพัฒนาผู้บริหารสตรีให้มีความเข้มแข็ง ตั้งมั่น มีบุคลิกภาพที่สุภาพ อ่อนโยน น่าเชื่อถือ ศรัทธา มีความทุ่มเท มีการแสดงออกทางอารมณ์ได้ดี ทุ่มเทความสามารถและประสบการณ์ ก็จะทำให้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ได้ถูกพัฒนาจนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสตรีสามารถเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างจาก  
วิธีการของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2564)

“...สามารถพัฒนาได้โดยกระตุ้นและตระหนักให้เห็นคุณค่าของ  
การมีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมไปถึงการจัดการอบรมสัมมนาเชิง  
ปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาโดยต้องมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนด  
วิสัยทัศน์ ของหน่วยงานและดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ทั้งนั้นยังต้องปฏิบัติทั้งการครอง  
ตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดี...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การที่ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำนั้นอันดับแรกคือการวางตนให้  
เหมาะสมกับกาลเทศะ ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง  
โดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ภูมิธรรม และเกื้อกูลผู้อื่นตามสถานการณ์ที่ควร  
ควรเป็น...”

(วิไลวรรณ สิทธิ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การศึกษารณัติตัวอย่าง และศึกษาดูงานของภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี  
ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความมั่นคง  
ทางอารมณ์...”

(อรวรรณ ไชยปัญหา, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...แนวทางการพัฒนาการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้สูงขึ้นคือการ  
ส่งเสริมคุณธรรมร่วมกัน เช่น การไปปฏิบัติธรรม กิจกรรมทางพุทธศาสนา และกิจกรรม  
อาสา...”

(กนกวรรณ สาระไป, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นว่า ผู้บริหาร  
สามารถทำวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้ครูและบุคลากร

การยินดีปฏิบัติตาม ต้องรับฟังปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากร  
อย่างจริงใจ และ รับฟังปัญหาให้ถ้วนถี่อาจนำมาซึ่งการหาวิธีการแก้ปัญหาได้รอบคอบ  
และถูกต้องมากขึ้น ทำให้ทุก ๆ คนเห็นความสำคัญของงานตนเอง มีความภาคภูมิใจในงาน  
ที่ได้รับมอบหมาย...”

(คำปิ่น ที่สุกะ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การหาความโดดเด่นหรือความสามารถพิเศษของตนเองเป็นจุดขาย  
นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ภายใต้ภูมิรู้และภูมิธรรมจะทำให้งานสำเร็จเป็นที่ประจักษ์  
จนกลายเป็นความศรัทธาของผู้อื่น เพราะผู้บริหารคือ signature ของหน่วยงาน...”

(อินทริกา ชูศรีทอง , สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...เป็นต้นแบบด้านการทำงาน สม่่าเสมอ และต่อเนื่อง...”

(รชิกา วัฒนมาลี, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2564)

“...เป็นต้นแบบที่ดีโดยเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง...”

(กมลชนก ศรีวงศา, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2564)

“...การพัฒนาอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทำได้โดยการกระตุ้นการสร้าง  
แรงจูงใจภายในแก่ครูผู้สอน โดยผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่นำ  
ยกย่อง เคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครูผู้สอน ความ  
มั่นคงทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ความเฉลียวฉลาด จนน่าเอาเป็นแบบอย่าง...”

(ผ่องใส วะชุม, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ใจเย็น ฝึกสมาธิ ฝึกจิตใจ ควบคุมอารมณ์ เป็นตัวอย่างที่ดี...”

(จันทร์หวดี วงศ์เทวราช, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2564)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ  
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การที่ผู้บริหารสตรีมีสมาธิ ใช้เทคนิคและแรงจูงใจในการ  
ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงาน การแสดงความสามารถจากคำพูดที่ท้าทาย การแสดง  
ให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยน กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยากช่วยทำงานด้วยวาทีศิลป์  
ก็จะทำให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสตรีสามารถเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างจากวิธีการของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2564)

“...จัดศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การสร้างแรงบันดาลใจควรมี บรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร มีการสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรมและทั่วถึง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสตรีควรมีเป้าหมายในการทำงานก่อน เมื่อมีเป้าหมายต้องแสวงหาหนทางที่ไปถึงเป้าหมายนั้น ๆ ซึ่งหากผู้บริหารมีเป้าหมายแล้ว แรงบันดาลใจก็จะสูงตามมา หากทำงานแบบพอให้เสร็จ ๆ ไป ไม่มีคำว่า เราจะทำให้ดี โรงเรียนเราต้องบรรลุเป้าหมาย ก็จะไม่มีความตั้งใจเกิดขึ้นในสถานศึกษา...”

(วิไลวรรณ สิทธิ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...สามารถพัฒนาได้โดยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานเป็นที่ให้แก่ครูผู้สอน...”

(อรวรรณ ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจให้สูงขึ้นสามารถทำได้โดยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จหรือการบริหารงานที่สำคัญได้สำเร็จ หรือการศึกษาค้นคว้าทาง ICT ในการบริหารงาน...”

(กนกวรรณ สาระโป, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...สามารถทำได้โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ยกย่องชมเชยครู และบุคลากรสม่ำเสมอเป็นการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ได้ด้วย การชมเชยนั้นไม่ใช่การยกยอปอปั้นจนเกินเหตุ ไม่ชมเชยโดยไม่มีเหตุผล ไม่ชมเชยโดยขาดจากความเป็นจริง ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นแรงบันดาลใจให้ครูตั้งใจทำงานสุดความสามารถ...”

(คำปิ่น ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน ก่อนอื่นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับตัวเองก่อน เพื่อไปสู่การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และร่วมกันทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิควิธีการ รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยในขั้นตอนการดำเนินงาน เมื่องานสำเร็จจะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานได้...”

(อินทิรา ชูศรีทอง, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...สร้างเป้าหมาย และหาวิธีข้อตกลงร่วมกัน...”

(รัชิกา วัฒนมาลี, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2564)

“...ใช้เทคนิค กระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชุมแลกเปลี่ยนความรู้...”

(กมลชนก ศรีวงศา, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2564)

“...สามารถพัฒนาได้โดยการกระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นให้ครูผู้สอนมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต เปิดโอกาสให้อาสาปฏิบัติงาน แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง...”

(ผ่องใส วะชุม, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เชื้อเทคโนโลยีให้ตอบใจภัยการทำงานของคุณคณากร...”

(จันทรวดี วงศ์เทวราช, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2564)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ  
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การที่ผู้บริหารสตรีสร้างความท้าทายของการมอบหมายงานใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาการทำงานให้เข้ากับยุคปัจจุบันมากขึ้น คิดอย่างแตกต่าง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเจรจาต่อรองได้ดี การเจรจาให้เกิดความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์ การพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อันได้มาจากความละเอียดรอบคอบ สุขุม ใช้ปัญญาอย่างมีวิจารณญาณในการเผชิญปัญหา ก็จะทำให้เกิดการกระตุ้นการใช้ปัญญาในตัวผู้บริหารสตรี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสตรีสามารถเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างจากวิธีการของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี และนำคนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารสตรีมาจัดอบรม เป็นวิทยากรเชิงปฏิบัติการ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2564)

“...สามารถจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ผู้บริหารสตรี และจัดการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านบริหารจัดการเพื่อกระตุ้นและเสริมแรงให้ผู้บริหารสตรีพัฒนาตนเองและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ควรมีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมบุคลากรใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือไว้วางใจไว้วางใจให้ผู้บริหารสตรีได้รับผิดชอบงานสำคัญผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงานนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงขึ้นกว่าเดิม...”

(วิไลวรรณ สิทธิ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...สามารถจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีด้านการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และมีความมั่นใจในการทำงาน...”

(อรรชนี ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การกระตุ้นการใช้ปัญญาให้สูงขึ้นนั้นสามารถทำได้โดยการทำให้ PLC ในสถานศึกษา การประพฤติปฏิบัติตนให้ครองตน ครองคน และครองงาน...”

(กนกวรรณ สาระโป, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...มอบงานภาระงานให้เหมาะสมกับบุคคล สร้างความเชื่อมั่นแก่ ครูผู้สอน สร้างกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์...”

(คำปิ่น ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...จึงเชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพ และความสามารถที่ซ่อนไว้ในตัวเอง ผู้บริหารจะกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูหรือผู้ร่วมงาน 2 วิธีหลัก ๆ คือ 1) คิด project ให้โดยให้ครูคิดกระบวนการไปสู่ความสำเร็จโดยอิสระ (ไม่จำกัดกระบวนการแต่หวังผลลัพธ์) 2) กำหนดเป้าหมายให้ โดยให้คุณครูวางแผนการดำเนินงานทั้งหมด เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายสนับสนุน อำนวยความสะดวก และ ให้คำปรึกษาอยู่เบื้องหลัง...”

(อินทิรา ชูศรีทอง, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นให้หาแนวทางแก้ปัญหาจากปัญหาของสถานศึกษา...”

(รัชกา วัฒนมาลี, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2564)

“...สร้างความท้าทายให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน...”

(กมลชนก ศรีวงศา, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารสตรีควรกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดความท้าทาย และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้...”

(ผ่องใส วะชุม, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การอบรม ศึกษา พัฒนาตนเองด้านการกระตุ้นและการเสริมแรง...”

(จันทรวดี วงศ์เทวราช, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2564)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล  
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การที่ผู้บริหารสตรีมองเห็นความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เห็นข้อดีข้อด้อยและนำข้อดีข้อด้อยเหล่านั้นมารวมกันปฏิบัติงาน คอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ เมื่อมองเห็นจุดอ่อนก็คอยให้กำลังใจ และไม่นำจุดอ่อนนั้นมาเป็นข้อบังคับ คอยสนับสนุนในจุดแข็งของแต่ละบุคคลนั้น มองเห็นรายละเอียดปลีกย่อยอย่างละเอียดรอบคอบ จะช่วยพัฒนาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลได้อย่างไร...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลทำได้โดยการศึกษาจากองค์กรที่มีผู้บริหารสตรี ปฏิบัติการเป็นเลิศ ดูกิจกรรมที่ผู้บริหารสตรีปฏิบัติเป็นเลิศ การใช้ความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่ว่าควรปฏิบัติอย่างไร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2564)

“...สามารถจัดอบรมสัมมนาการพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้บริหารสตรีเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนจนเกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลให้ความยุติธรรม ให้ความเท่าเทียมกัน ไม่มีอคติกับเพื่อนร่วมงาน พัฒนาบุคลากรแต่ละคนให้เต็มศักยภาพ ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างยุติธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ในการบริหารงานของผู้บริหารต้องศึกษาศักยภาพบุคคลเป็นรายบุคคลเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถของครุในตำแหน่งต่าง ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงไร เช่นการจัดตกแต่ง



สถานที่เพื่อต้อนรับแขก หากเราได้ศึกษาว่าครูมีความสามารถด้านใดบ้างก็จะทำให้งานเสร็จทันเวลาที่ต้องการใช้...”

(วิไลวรรณ ลิทธิ, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2564)

“...สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านการดำเนินถึงปัจเจกบุคคล มองเห็นความสำคัญ เห็นคุณค่าในตัวครูผู้สอน ดำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ...”

(อรพรรณ ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...การดำเนินถึงปัจเจกบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยการสร้าง Idol ในดวงใจ วิเคราะห์ข้อมูลผู้ที่ประสบความสำเร็จว่ามีวิธีการหรือแนวคิดเช่นไร แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดผลสำเร็จในงานต่อไป...”

(กนกวรรณ สาระไป, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสตรีต้องรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่ดีแก่ครู สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน ให้โอกาสครูและบุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่นินทาว่าร้ายหรือนำข้อมูลผู้ใต้บังคับบัญชาไปเล่าให้ผู้ฟัง ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่ายในการทำงาน...”

(คำปิ่น ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ให้จัดทำ SWOT ของโรงเรียน แล้วลองจัดทำ SWOT ของครูแต่ละคน บ้างว่ามีจุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และจะส่งเสริม (T) แต่ละคนอย่างไร ตามหลักการของความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้หลักการ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ขับเคลื่อนร่วมด้วยจะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาพัฒนาองค์กรได้อย่างโดดเด่น...”

(อินทิรา ชูศรีทอง, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...เข้าใจถึงพฤติกรรมที่แตกต่างในแต่ละบุคคล พัฒนาและมอบหมายงานให้ถูกต้องกับบุคคล...”

(รชิกา วัฒนมาลี, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2564)

“...คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใส่ใจในพฤติกรรมที่  
แสดงออก...”

(กมลชนก ศรีวงศา, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เพราะว่าครูแต่ละคนมีความรู้  
ความสามารถที่ต่างกันไปต้องเข้าใจและยอมรับในความต่างนั้น ดังนั้น  
ผู้บริหารสตรีควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล...”

(ผ่องใส วะชุม, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

“...ศึกษาคูเป็นรายบุคคล อาจจะถูกประวัตินิสัยใจคอ ความชอบ  
ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่แสดงออก...”

(จันทรวดี วงศ์เทวราช, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2564)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา  
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	โดย ภาวบุตร	ปฎิภา ลัยนันต์	ชัชชัย ไพฑูริ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	วิไลวรรณ สิทธิ	อรชรรณี ไพฑูริ	กนกวรรณ สละไป	ศุภมาส ประทีป	อินทิรา ชูศรีทอง	รศิษา วัฒนะ	กมลชนก ประวีร์	นงนุช ประทีป	ฉัตรพร วงษ์	รวม	เฉลี่ย
<b>ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล</b>															
1. จัดทำ SWOT ของโรงเรียนของครู ดำเนินถึง ศักยภาพแต่ละบุคคล พัฒนาบุคลากรอย่าง เต็มศักยภาพ มองเห็นความสามารถ ข้อดี ข้อด้อย ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจใน จุดอ่อน ไม่นำจุดอ่อนมาบังคับ สนับสนุนจุด แข็งของแต่ละบุคคล มองอย่างละเอียด รอบคอบ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	9	69

ตาราง 31 (ต่อ)

<div style="text-align: center;"><b>การพัฒนาคู่มือการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง</b></div>	<div style="text-align: center;">อันดับ</div>	<div style="text-align: center;">ผล</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>	<div style="text-align: center;">ผลสัมฤทธิ์</div>
2. สร้าง Idol ในดวงใจ วิเคราะห์และสรุปข้อมูลโดยศึกษาจากองค์กรที่มีผู้บริหารสตรี ปฏิบัติเป็นเลิศ ศึกษาการจัดกิจกรรมหรือการใช้ความสามารถเหล่านั้น	15	2	✓			✓									
3. สร้างความตระหนักให้ค่านึงถึงปัจเจกบุคคล ให้ความยุติธรรม ให้ความเท่าเทียม ไม่อคติ ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างยุติธรรม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	15	2		✓											

ตาราง 31 (ต่อ)

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไชยภ ภาชนะบุตร	ปริญญา รัตน์	ชัชชัย ไพบูลย์	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	วิไลวรรณ ลิทธิ	อรรถประโยชน์	กนกวรรณ ประโย	คำปิ่น ที่สุภะ	อินทรี ชูศรีทอง	ธิปไตย พัฒนาลี	ปณตชนม บศรีวงศ์	นงนุช ใจเอี่ยม	ระบบเทคโนโลยี จัดการเชิงดิจิทัล	ผล	ผล
4. จัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหารสตรีเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล			✓											1	8
5. รับฟังปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป เป็นที่ปรึกษาที่ดี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ								✓						1	8
6. ขับเคลื่อนการตั้งศักยภาพบุคลากรโดยใช้หลักธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา									✓					1	8

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ระดับนโยบาย	ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เพื่อบริหาร	วิสัยทัศน์	เป้าหมาย	กระบวนการ	ระดับที่	องค์ประกอบ	สัมฤทธิ์	ปัจจัย	ระดับ	ระดับ	ผล	รวม
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>															
1. การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็น เลิศ มีการบริหารจัดการที่ดี หรือเรียนรู้จาก บุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญใน การเป็นแบบอย่างที่ดี หรือจัดประชุม แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้าน การสร้างแรงจูงใจ		✓	✓		✓		✓				✓			5	38

ตาราง 31 (ต่อ)

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไชย ภาณุบุตร	ปริญญา ตันชัย	ชัชชัย ไทไหล	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	วิไลวรรณ ลิทธิ	ชัชชัย ไทไหล	กนกวรรณ สาระไป	คำปิ่น ที่สุภะ	อินทรี ชูศรีทอง	ธิปไตย พัฒนผล	กมลชนก ศรีวงศ์	ชัชชัย ไทไหล	ระบบเทคโนโลยี เชิงระบบดิจิทัล	รวม	เฉลี่ย
2. การใช้วาทศิลป์กระตุ้นให้อยากทำงาน เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณ ความกระตือรือร้นให้ ครูผู้สอนมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต รวมไปถึง การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความเป็น กัลยาณมิตร การสนับสนุนและการให้กำลังใจ	✓			✓				✓			✓	✓		5	38
3. การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ตัวเอง โดยการทำงานกับเป้าหมายที่ชัดเจน และทำงานอย่างเป็นระบบ					✓				✓	✓				3	23

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ระดับนโยบาย กลยุทธ์	การฝึก ผู้ต้นแบบ	แหล่ง ไฟ องค์กร	ผู้ ต้นแบบ ระดับ พื้นที่	สิทธิ ประโยชน์	พบ ปัญหา ในระดับ	ประเมิน ผลกระทบ	ระดับ ที่ พบ ปัญหา	งบ อุดหนุน ระดับ พื้นที่	สื่อ มวลชน แบบ บูรณาการ	ปัจจัย สนับสนุน	ผู้ ต้นแบบ ระดับ พื้นที่	ระดับ ต้นแบบ	ผล สัมฤทธิ์ ผล	อันดับ
4. ใช้เทคนิควิธีการเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ ICT ในการบริหารงาน							✓		✓				✓	3	23
5. กระตุ้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงาน และได้แสดงความสามารถ						✓						✓		2	15
6. ความยุติธรรม				✓				✓						2	15
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี								✓	✓					2	15
<b>ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>															
1. กระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหา สร้างความท้าทายในการมอบหมายงาน อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ	✓								✓		✓	✓		4	31



ตาราง 31 (ต่อ)

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไวยา	ภาวะบุตร	สายันต์ บุญไป	ชัชชัย ไพลิน	เพลินพิศ ธรรมรัตน์	วิไลวรรณ วิทยิ	อรชรรณี ไชยบุญมหา	กมลวรรณ ประสพไป	คำปิ่น ทีละกะ	อินทิรา ชูศรีทอง	รศิภา วัฒนมาลี	กมลชรีดา บงคงศา	นงุณี ใจหอม	จันทร์มาศ เต็มเทศ	รวม	เฉลี่ย
2. ส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็น ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางาน เชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพ และเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน				✓					✓	✓	✓				4	31
3. ประพฤติปฏิบัติตนให้ครองตน ครองคน ครองงาน มีความละเอียดรอบคอบ สุขุม ใช้ปัญญาอย่างมีวิจารณญาณในการเผชิญปัญหา มอบหมายงานอย่างเหมาะสม คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ						✓		✓	✓						3	23
4. เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง โดยการนำคนที่ เป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารสตรีมาจัดอบรมเป็นวิทยากรเชิงปฏิบัติการ			✓	✓			✓								3	23

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ระดับนโยบาย	การฝึก ดูต้นแบบ	แหล่ง ใหม่ อสังหาริมทรัพย์	นวัตกรรม ศตวรรษที่ 21	สิทธิ ประโยชน์	เทคโนโลยี ประยุกต์	กระบวนการ แบบ	กระบวนการ แบบ	ระบบ แบบ	เทคโนโลยี แบบ	ระบบ แบบ	เทคโนโลยี แบบ	ระบบ แบบ	MCS	คะแนน
5. ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การพัฒนาการทำงานให้ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน คิดอย่างแตกต่าง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้งาน การปฏิบัติงาน	✓			✓										2	15
6. การจัดทำ PLC ในสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่				✓			✓							2	15

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	นโยบาย	การกำกับ ดูแล	ตัวชี้วัด ที่ชัดเจน	เพื่อบริหาร ทรัพยากร	การวัดผล ที่ชัดเจน	การประเมิน ผล	การติดตาม ผล	การปรับปรุง ผล	การสื่อสาร ผล	การสนับสนุน ผล	การส่งเสริม ผล	การประเมิน ผล	คะแนน	จำนวน
7. จัดการศึกษาตามสถานที่มีวิธีปฏิบัติเป็น เลิศในด้านการบริหารจัดการเพื่อกระตุ้น และเสริมแรง		✓										✓	2	15
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>														
1. ผู้บริหารสตรีพัฒนาให้ตนเองมีพฤติกรรมที่ เป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดวิสัยทัศน์ แสดงให้ เห็นถึงวิสัยทัศน์ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูและบุคลากรกรยินดี ปฏิบัติตาม ปฏิบัติในการครองตน ครองคน ครองงาน ให้มีความรู้ ภูมิธรรม เกื้อกูล ส่งเสริม ให้เกิดคุณธรรมร่วมกัน	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	69

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ระดับนโยบาย	การปฏิบัติ	วัฒนธรรม	ค่านิยม	โครงสร้าง	กระบวนการ	เทคโนโลยี	การวัดผล	การสื่อสาร	การสนับสนุน	การประเมินผล	การปรับปรุง	ผลสัมฤทธิ์	คะแนน	อันดับ
2. ผู้บริหารสามารถเรียนรู้บุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี		✓		✓		✓			✓					4	31
3. ผู้บริหารต้องทุ่มเทความสามารถและประสบการณ์ มีความเข้มแข็ง ตั้งมั่นทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรืองานที่สำเร็จเป็นที่ประจักษ์	✓			✓				✓						3	23

ตาราง 31 (ต่อ)

การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	โซเชีย ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	ชัชชัย ไพไพหล	เพลินพิศ ธรรมรัตน์	วิไลวรรณ สิทธิ	อรรณนี ไชยปัญญา	กนกวรรณ สาระไป	คำปิ่น ที่สุกะ	อินทรา ชูศรีทอง	รศิกภา วัฒนเมภาลี	กมลชนก ศรีวงศา	ผ่องใส วะชุม	จันทร์ภาติ วงศ์เทวราช	รวม	รอยละ
4. ผู้บริหารสตรีควรได้รับการกระตุ้นและ ตระหนักให้เห็นคุณค่าการมีภาวะผู้นำด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมไปถึงการจัด อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสร้างแรงจูงใจ ภายในแก่ครูผู้สอน			✓		✓	✓								3	23
5. ผู้บริหารสตรีควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์อย่างเฉลี่ยวฉลาด	✓					✓							✓	3	23
6. ผู้บริหารสตรีควรรับฟังปัญหาอย่างถนถึ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร							✓							1	8

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

### 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสตรีควรพัฒนาตนเอง

ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสตรีพัฒนาให้ตนเองมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูและบุคลากรยินดีปฏิบัติตาม ปฏิบัติในการครองตน ครองคน ครองงาน ให้มีความรู้ ภูมิธรรม เกื้อกูล ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารสามารถเรียนรู้บุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความมั่นคงทางอารมณ์

1.3 ผู้บริหารต้องทุ่มเทความสามารถและประสบการณ์ มีความเข้มแข็ง ตั้งมั่นทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรืองานที่สำเร็จเป็นที่ประจักษ์

1.4 ผู้บริหารสตรีควรได้รับการกระตุ้นและตระหนักให้เห็นคุณค่า การมีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมไปถึงการจัดอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ การสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครูผู้สอน

1.5 ผู้บริหารสตรีควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ อย่างเฉลี่ยวณลาด

1.6 ผู้บริหารสตรีควรรับฟังปัญหาอย่างถ่วงถี้ ความคิดเห็น และขอเสนอแนะของบุคลากร

### 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสตรีควรพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการที่ดี หรือเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี หรือจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ

2.2 การใช้วาทศิลป์กระตุ้นให้อยากทำงาน เสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณ ความกระตือรือร้นให้ครูผู้สอนมองเห็นภาพ

ความสำเร็จในอนาคต รวมไปถึง การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความเป็นกัลยาณมิตร การสนับสนุนและการให้กำลังใจ

- 2.3 การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ตัวเอง โดยการทำงานกับเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานอย่างเป็นระบบ
- 2.4 ใช้เทคนิควิธีการเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ICT ในการบริหารงาน
- 2.5 กระตุ้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงาน และได้แสดงความสามารถ

2.6 ความยุติธรรม

2.7 การเป็นแบบอย่างที่ดี

### 3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

การกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารสตรีควรพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

- 3.1 กระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหา สร้างความท้าทายในการมอบหมายงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ
- 3.2 ส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางาน เชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพ และเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน
- 3.3 ประพฤติปฏิบัติตนให้ครองตน ครองคน ครองงาน มีความละเอียดรอบคอบ สุขุม ใช้ปัญญาอย่างมีวิจารณญาณในการเผชิญปัญหา มอบหมายงานอย่างเหมาะสม คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 3.4 เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง โดยการนำคนที่ เป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารสตรีมาจัดอบรมเป็นวิทยากรเชิงปฏิบัติการ
- 3.5 ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาการงานให้ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน คิดอย่างแตกต่าง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3.6 การจัดทำ PLC ในสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน และแก้ปัญหาด่าง ๆ ของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
- 3.7 จัดการศึกษาดูงานสถานที่ที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการเพื่อกระตุ้นและเสริมแรง

#### 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลผู้บริหารสตรีควรพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

4.1 จัดทำ SWOT ของโรงเรียนของครู คำนึงถึงศักยภาพแต่ละบุคคล พัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ มองเห็นความสามารถ ข้อดี ข้อด้อย ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจในจุดอ่อน ไม่นำจุดอ่อนมาบังคับ สนับสนุนจุดแข็งของแต่ละบุคคล มองอย่างละเอียดรอบคอบ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง

4.2 สร้าง Idol ในดวงใจ วิเคราะห์และสรุปข้อมูลโดยศึกษาจากองค์กรที่มีผู้บริหารสตรีปฏิบัติเป็นเลิศ ศึกษาการจัดกิจกรรมหรือการใช้ความสามารถเหล่านั้น

4.3 สร้างความตระหนักให้คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ให้ความยุติธรรม ให้ความเท่าเทียม ไม่อคติ ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างยุติธรรม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

4.4 จัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหารสตรีเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.5 รับฟังปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป เป็นที่ปรึกษาที่ดี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

4.6 ขับเคลื่อนการดึงศักยภาพบุคลากรโดยใช้หลักธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผล สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวก

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 581 คน แยกเป็นผู้บริหารสตรี 85 คน และครูผู้สอนสตรี 496 คน จากโรงเรียน 85 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 67 โรงเรียน ขนาดกลาง 14 โรงเรียน และขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ของโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน และครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี จำนวน 325 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับอาจารย์และนักศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายการดังต่อไปนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารสตรี
  - 1.2 ครูผู้สอนสตรี
2. ขนาดของโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.2 10-20 ปี
  - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

## 2.2 คุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.7 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 9 เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 โดยมีเลขที่หนังสือ 023/2563 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทำการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีจำนวน 50 คน กับโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ โรงเรียนบ้านห้วยทราย โรงเรียนบ้านป่าหว้าน และโรงเรียนบ้านห้วยยาง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

2.2.7.1 คุณภาพของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโดยรวมมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.83-0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

2.2.7.2 คุณภาพแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61-0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย หลักจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งใช้ศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

4.2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence)

ของแบบสอบถาม

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 113)

4.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

### 4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้

4.3.1.1 ค่าเฉลี่ย

4.3.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้

4.3.2.1 ค่าเฉลี่ย

4.3.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

4.3.3.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า  $t$ -test ชนิด Independent Samples

4.3.3.2 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า  $F$ -Test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ตามความเหมาะสม

4.3.4 สมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

4.3.4.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า  $t$ -test ชนิด Independent Samples

4.3.4.2 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า  $F$ -Test ชนิด One-Way ANOVA

หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe ตามความเหมาะสม

4.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ที่พบว่าองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนมสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก



ไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

## 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ส่วนด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

## 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

### 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี

### 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน

### 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

#### 4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

##### 4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี

##### 4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

##### 4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

#### 5. ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

(X) และประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.833$ ) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ด้าน และประสิทธิภาพของโรงเรียนระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงขึ้นไป ( $r = 0.711 - 0.786$ ) ยกเว้นความสัมพันธ์ด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) กับ ด้านงบประมาณ ( $Y_2$ ) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.698$ )

##### 5.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านวิชาการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.786$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.760$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.748$ )

5.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านงบประมาณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.762$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.743$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.698$ )

5.3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.787$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.753$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.713$ )

5.4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านบริหารทั่วไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.786$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.765$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.710$ )

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การดำเนินงานปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.341 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.208 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.185 และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 69.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.24671$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ทั้ง 4 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ดังนี้

7.1 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 1) จัดทำ SWOT ของโรงเรียนของครูคำนึงถึงศักยภาพแต่ละบุคคล พัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ มองเห็นความสามารถข้อดี ข้อด้อย ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจในจุดอ่อน ไม่นำจุดอ่อนมาบังคับ สนับสนุนจุดแข็งของแต่ละบุคคล มองอย่างระเอียดรอบคอบ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง 2) สร้าง Idol ในดวงใจ วิเคราะห์และสรุปข้อมูลโดยศึกษาจากองค์กรที่มีผู้บริหารสตรีปฏิบัติเป็นเลิศ ศึกษาการจัดกิจกรรมหรือการใช้ความสามารถเหล่านั้น 3) สร้างความตระหนักให้คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ให้ความยุติธรรม ให้ความเท่าเทียม ไม่อคติ ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างยุติธรรม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ 4) จัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหารสตรีเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) รับฟังปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป เป็นที่ปรึกษาที่ดี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้โอกาสครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 6) ขับเคลื่อนการดึงศักยภาพบุคลากรโดยใช้หลักธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

7.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 1) การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการที่ดี หรือเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี หรือจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) การใช้วาทศิลป์กระตุ้นให้อยากทำงาน เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณ ความกระตือรือร้นให้ครูผู้สอนมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต รวมไปถึงการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความเป็น

กัลยาณมิตร การสนับสนุนและการให้กำลังใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ตัวเอง โดยการทำงานกับเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานอย่างเป็นระบบ 4) ใช้เทคนิควิธีการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ICT ในการบริหารงาน 5) กระตุ้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงาน และได้แสดงความสามารถ 6) ความยุติธรรม 7) การเป็นแบบอย่างที่ดี

7.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 1) กระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหา สร้างความท้าทายในการมอบหมายงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ 2) ส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางาน เชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพ และเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน 3) ประพฤติปฏิบัติตนให้ครองตน ครองคน ครองงาน มีความละเอียดรอบคอบ สุขุม ใช้ปัญญาอย่างมีวิจารณญาณในการเผชิญปัญหา มอบหมายงานอย่างเหมาะสม คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง โดยการนำคนที่ เป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้บริหารสตรีมาจัดอบรมเป็นวิทยากรเชิงปฏิบัติการ 5) ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การพัฒนาการทำงานให้ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน คิดอย่างแตกต่าง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้งานการปฏิบัติงาน 6) การจัดทำ PLC ในสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ 7) จัดการศึกษาดูงานสถานที่ที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการเพื่อกระตุ้นและเสริมแรง

7.4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1) ผู้บริหารสตรีพัฒนาให้ตนเองมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูและบุคลากรยินดีปฏิบัติตาม ปฏิบัติในการครองตน ครองคน ครองงาน ให้มีความรู้ ภูมิธรรม เกื้อกูล ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมร่วมกัน 2) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้บุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ผู้บริหารต้องทุ่มเทความสามารถและประสบการณ์ มีความเข้มแข็ง ตั้งมั่นทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์หรืองานที่สำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 4) ผู้บริหารสตรีควรได้รับการกระตุ้นและตระหนักให้เห็นคุณค่าการมีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมไปถึงการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครูผู้สอน 5) ผู้บริหารสตรีควรมีความมั่นคง

ทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์อย่างเฉื่อยฉวยลด 6) ผู้บริหารสตรีควรรับฟังปัญหาอย่างถ่วงถ่วง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยอภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสตรีมีการบริหารโรงเรียนโดยเน้นใช้กระบวนการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของครูผู้สอน และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรกร วงศ์สกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โยคานุกุล (2556, หน้า 95-97) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นั้น โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี และด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ เดชสะท้าน (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม และภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 23-28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, หน้า 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ส่วนด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการกำหนด ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ บรรลุตามเป้าหมายของเกณฑ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความ

เกี่ยวเนื่องถึงการดำเนินงาน บุคคล และผู้รับบริการ ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม และภาวดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 23-28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของอรพรรณ ตูจันดา (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน วัดปทุมวนารามโดยใช้อรรถนิเทศ จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้อรรถนิเทศในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย คำผล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสัง หัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านนั้นอยู่ใน ระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนสตรี สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีตระหนักถึงพฤติกรรมที่ใช้ กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของครูผู้สอนสตรี และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนสตรี



เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำ ส่วนครูผู้สอนก็มองเห็นภาพการบริหารงานไม่ชัดเจน ทำให้มุมมองของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีแตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตน และมองประโยชน์ของกลุ่มองค์กรเป็นหลัก ตามแนวคิดของ วิเชียร วิทญ์อุตม (2554, หน้า 12-21) นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการกระทำที่ผู้นำใช้บารมีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ใช้ทักษะพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ททรัพย์โถม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีมีความเห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมากกว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กใช้กระตุ้นการใช้ปัญญาค่อนข้างสูงเนื่องจากครูในโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีครู

ไม่ครบชั้น ทำให้ผู้บริหารสตรีให้โอกาสครูแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ทำให้มีการสร้างแรงบันดาลใจอีกด้วย เพราะต้องทำงานเป็นทีมในการแก้ปัญหา เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Tony Bush (2011, p.86) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ภาวะผู้นำที่ผู้นำเผยแพร่คุณค่าและความสนใจพื้นฐาน ดึงดูดผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ตามแนวคิดของ สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 35-36) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่ใช้ความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่คาดหวัง เป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี แม้มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกันแล้วการปฏิบัติงานของผู้บริหารสตรีนั้น ตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริบทเดียวกัน ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความคิดในการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่แตกต่าง งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012, pp. 16-24) ที่นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตน 5 ด้านดังต่อไปนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่น และ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตามแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจูงใจประจักษ์ให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ เกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจ จึงจะประสบผลสำเร็จ

#### 4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

##### 4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนสตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีมองว่าตนเองได้ใช้ศักยภาพของตนเองโดยเฉพาะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานโรงเรียน มีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การมีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานด้านบริหารวิชาการ 2) งานด้านบริหารงบประมาณ 3) งานด้านบริหารบุคคล และ 4) งานด้านบริหารทั่วไป ส่วนครูผู้สอนสตรีไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ ครบทั้ง 4 ฝ่าย รับผิดชอบในการดำเนินงานเพียงด้านใดด้านหนึ่ง จึงมองประสิทธิภาพในด้านที่ตนเองรับผิดชอบ จึงมองประสิทธิภาพของโรงเรียนต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ทรรศน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับคำนิยามของ จตุรภัทร ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ของการบริหาร เป็นการประเมินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ จะอยู่รอดและมั่นคง ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร หากบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ซึ่งสามารถพิจารณาความสำคัญแยกได้ตามข้อต่อไปนี้ 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และ 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์โดยพิจารณาแบ่งเป็น ระดับบุคคล และองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมมณศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01  
โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง  
กับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโรงเรียนอย่างมี  
ระบบมีแบบแผนการดำเนินงานอันแสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็น  
กระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม การมีแผนการ  
ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน  
ประกอบด้วย 1) งานด้านบริหารวิชาการ 2) งานด้านบริหารงบประมาณ 3) งานด้าน  
บริหารบุคคล และ 4) งานด้านบริหารทั่วไป อย่างเหมือน ๆ กัน ทำให้ขนาดของโรงเรียนไม่  
ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัย  
ของ จิตรา ทรัพย์โณม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตาม  
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและ  
รายได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำนิยามของ เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 7-8) ที่ระบุ  
ว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการบริหารจัดการเป้าหมาย  
ขององค์การ ทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ การบรรลุเป้าหมายอาจใช้ทรัพยากรมากหรือน้อย  
ได้อย่างสมดุล คือประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนเหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่า  
เกิดประโยชน์สูงสุด บุคคลในองค์กรรู้สึกถึงความเสมอภาค ยุติธรรม ในองค์กร อีกทั้งยัง  
แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มตามความสามารถ อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ)  
ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2  
พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน  
ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบแบบแผนการดำเนินงานอันแสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การมีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานด้านบริหารวิชาการ 2) งานด้านบริหารงบประมาณ 3) งานด้านบริหารบุคคล และ 4) งานด้านบริหารทั่วไป มีความชัดเจนเห็นได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การที่โรงเรียนได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา รางวัลระดับภูมิภาค หรือรางวัลระดับประเทศ จนทำให้ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำนิยามของ ทิรัคมชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557, หน้า 16) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลนั้นมีความแตกต่างตามความเข้าใจของนักวิชาการแต่ละคน ซึ่งในการนี้ประสิทธิผลเป็นตัวการสำคัญของเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารขององค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

#### 5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาส่งองค์กร กระตุ้น จูงใจและจุดประกายให้ร่วมมือร่วมพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามหลักทฤษฎีได้ดีแล้ว ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลขององค์กรก็จะดำเนินการไปทางบวกเช่นกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องดังคำนิยามของ Bass & Avolio (1994) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนและมองประโยชน์ของกลุ่มองค์กรเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hakan Erkutlu (2008, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร และความเป็นผู้นำ กรณีตัวอย่างประเทศตุรกี จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ และประสิทธิผลขององค์กรกับภาวะผู้นำ นั้น ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงกระตุ้นความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในงาน ดังคำนิยามของ Tony Bush (2011, p. 86) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำที่ผู้นำเผยแพร่คุณค่าและความสนใจพื้นฐาน ดึงดูดผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนพร เกษตรเวทิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) พฤติกรรมมุ่งความสำเร็จรายบุคคล 3) การสร้างบารมี และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ คำนิยามของ วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 12-21) นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการกระทำที่ผู้นำใช้บารมีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ใช้ทักษะพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ และคณะ (2555, หน้า 104-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม และภารตี อนันต์นารี (2557, หน้า 23-28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาวต่างประเทศดังนี้ Leithwood and Sun (2012, pp. 387–423) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ijaz Ahmad Tatlah and Muhammad Zafar Iqbal (2012, pp. 790–797) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศปากีสถาน โดยทำการศึกษาในผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งชายและหญิงจำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maria Eliophotou Menon (2014, pp. 509–528) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยง ต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัส พบว่าครู มีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้นำและความพึงพอใจในผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูในโรงเรียน Ayiro (2014, pp. 24–46) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศเคนยา โดยได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์

ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ผลการศึกษานั้นพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับสูงไประดับต่ำตามลำดับได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.30 ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีเอาใจใส่ ครูผู้สอนสตรีเป็นรายบุคคล แสดงบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้โอกาสเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศสนับสนุนการทำงาน สนใจความต้องการแต่ละบุคคล ยอมรับความแตกต่าง มอบหมายงานตรงตามความสามารถ เอาใจเขามาใส่ใจเรา สนับสนุนและให้คำแนะนำความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ การสร้างแรงบันดาลใจคือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีสร้างแรงจูงใจ ความท้าทาย กระตุ้นจิตวิญญาณ การทำงานเป็นทีม ทำให้ครูผู้สอนสตรีเชื่อมั่น และภาคภูมิใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาคือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา สนับสนุนความคิดริเริ่ม กระตุ้นให้ครูผู้สอนสตรีคิดและมีเหตุผล สร้างความเชื่อมั่นในการมองปัญหาคือความท้าทาย และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความมั่นคงด้านอารมณ์มีค่านิยมที่ถูกต้องมีสมรรถนะในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ด้านดังกล่าวจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิผลอย่างเด่นชัด อันแสดงออกถึงการบริหารงาน จนสามารถทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์กร สังคม ชุมชนได้รับรู้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ทรัพย์โหม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.22726$  สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์และด้านสร้างแรงบันดาลใจที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ควรนำภาวะผู้นำแต่ละด้านเหล่านี้มาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน และควรพัฒนาให้ผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้นการใช้ปัญญามากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ควรรักษาประสิทธิผลดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป และควรพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านวิชาการ ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ทั้ง 4 ตัว คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมกันมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.30 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ทั้ง 4 ด้านให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## 2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เพิ่มเติมในมุมมองของเพศชาย แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

2.2 ควรมีวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับเขตตรวจราชการ (cluster)

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวง,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 224 ก. หน้า 29.  
16 พฤษภาคม 2550.
- กนกวรรณ เหา่อิม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2557). ความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการไทย: ความแตกต่างหรือความเหมือนในการบริหาร. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 20(38), 1.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศตวรรษที่ 21 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพฯ: พรินทวามกราฟฟิคจำกัด.
- กวิณา มาอินราช. (2560). การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 3(1), 134.
- กันทิมา ชัยอุดมและอารตี อนันต์นาวิ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 3*. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1), 23-28.
- กิตติธัญญา วาจาดี. (2562). *บทบาทสตรีไทยในยุคปัจจุบัน*. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/entertainment/detail/9620000021291>  
20 มิถุนายน 2563.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เกศรา มัญชุศรี. (2563). *บทบาทสตรีในฐานะผู้บริหาร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/597486> 21 มิถุนายน 2563.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพล มงคลวานิช. (2556). *การบริหารองค์การแบบบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.
- จิตรา ททรัพย์โณม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ การพิมพ์ 3.
- เฉลิม สุขเจริญ. *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ รบ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). *หลักการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา*. บัณฑิตานี้: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชุตีพร อร่ามเนตร. (2554). *บทบาทหญิงไทยวันสตรีสากล “ศตวรรษใหม่สตรีสากล เพื่อสังคมเสมอภาค”*. เข้าถึงได้จาก <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/91434>. 18 มิถุนายน 2563.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์

- เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(7), 104–116.
- ไชยา ภาระบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สถานศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิร์คมชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลสงขลา*. เข้าถึงได้จาก [https://www.songkhla-city.go.th/files/com\\_content/2014-10/20141002\\_odtydwp.pdf](https://www.songkhla-city.go.th/files/com_content/2014-10/20141002_odtydwp.pdf). 17 มิถุนายน 2563.
- ทิมงาน Terrabkk. (2561). *5 เทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก <https://tinyurl.com/y463oeja>. 16 มิถุนายน 2563.
- ธีระวุฒิ เบญจมาตย์. (2554). *ผู้หญิงกับยุคโลกาภิวัตน์*. เข้าถึงได้จาก <https://tinyurl.com/y5nf47z8>. 12 กุมภาพันธ์ 2563.
- นรา สุภัคโรจน์. (2555). *วิถีแห่งสตีฟ จอบส์ = the Steve Jobs Way*. นนทบุรี: พิมพ์ลักษณ์.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นารินทร์ เดชสะท้าน, ชัยยนต์ เพาพาน และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิฉิน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(3), 83–89.
- นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล. (2555). *การพัฒนาคืออะไร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/485293>. 16 มิถุนายน 2563.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญญา ทรัพย์โสม. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของ  
ครุผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช  
เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 14(65), 89.
- ปริญญาสาภกัว่าด้วยสิทธิมนุษยชน. (2491, 10 ธันวาคม). สหประชาชาติ.  
“ประกาศ ก.พ.อ.”ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 265 ง. หน้า 41.  
31 ตุลาคม 2560.
- ประภัสร์ สุภาสอน. (2555). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามแนวทางการกระจาย  
อำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.
- ประวิตร ไทรา, ชัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย. (2558). การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของ  
เพศหญิง: ความเป็นไปได้ที่ไม่แตกต่าง. *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 1.
- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). *การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียน  
มัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- \_\_\_\_\_. (2559). *การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียน  
มัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. *วารสารวิชาการ  
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(2), 142-154.
- ปรีชา จันทรมณี, ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2556). *ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงาน  
วิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.  
วารสารวิชาการ*, 6(3), 755.
- พนพร เกษตรเวทิน. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระกฤตกร อัครภพเมธี และชญาพิมพ์ อุสาโห. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย. *An  
Online Journal of Education*, 9(3), 383-391.



- พิทูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์.ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิรญาณ์ บุญญสถิต. (2553). *ทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 32(126), 85-105.*
- ไพจิตร จิวสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน* สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภูมิศิษฐ์ สุคนธวงศ์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัณฑนา ภัคคุณานนท์. (2559). *อนาคตภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในศตวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2567)*. วิทยานิพนธ์ ปรี.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- มดิชนรายวัน. (2562). *บทบาทผู้หญิงกับการเป็นผู้นำปี 2562* ไทยสัณญาณดีแต่ยังห่างเท่าเทียม. เข้าถึงได้จาก [https://www.matichon.co.th/lifestyle/news\\_1403303](https://www.matichon.co.th/lifestyle/news_1403303). 5 กันยายน 2563.
- มารยาท โยทองยศ, ปราณี สวัสดิ์สรรพ. (2557). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.fsh.mi.th/km/wpcontent/uploads/2014/04/resch.pdf>. 3 เมษายน 2563.

- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ใน  
อำเภอหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุกติ ประทุม. (2559). ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชพล จอมไตรคูป. (2563). โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์  
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.  
หน้า 7-8. 6 เมษายน 2560.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยการค้าไทย.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรงค์ วีระนาคินทร์, มัลลิกา สังข์สนิท. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงาน  
ครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับ  
ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร  
เทคโนโลยีสุรนารี, 3(2), 91.
- วารุณี งามพาลา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทาทันสมัยร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:  
ทิพย์วิสุทธิ.

- ศราวุธ ศรีทัศนัย. (2560). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณ สยามมกุฎราชกุมาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. เข้าถึงได้จาก*  
<http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/710.ru>. 6 มีนาคม 2563.
- สมชาย สุเทศ. (2554). *การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์* ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์* ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สมหมาย เทียนใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์* ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2562). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เข้าถึงได้จาก*  
<http://www.spm18.go.th/2017/datas/file/1582163844.pdf>. 19 เมษายน 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรึกหวาน กราฟฟิคจำกัด.*

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุชาติ เอกปัชชา. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1), 47-58.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพรณีย์ พิลาดรัมย์. *การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(1), 44.
- อมรา ไชยดำ. (2559). *ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรพรรณ ตู้อินดา. (2558). *ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้อรพรรณโมเดล*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 7(1), 42-56.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อมรา ไชยดำ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(61), 209–224.
- อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม  
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภรณ์ อ่อนคง. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้แนวคิด  
การบริหารแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครศรีธรรมราช:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย คำพล. (2558). การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์  
ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ainura Kadyrkulova. (2008). *Female and gender leadership*. Retrieved from  
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:238/fulltext02> April 5<sup>th</sup>, 2020.
- Allyx, N. (2000). Transformational leadership: democratic or despotic. *Educational  
Management and Administration*, 28(1), 7–20.
- Ayiro, L.P. (2014). Transformational Leadership and School Outcomes in Kenya:  
Does Emotional Intelligence Matter. *FIRE: Forum for International  
Research in Education*, 1(1), 26–46.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improvement organizational effectiveness through  
transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bateman, Tomas S. & Snell, Scott A. (2004). *Management* (3<sup>rd</sup> Ed.), New York:  
McGrow–Hill.
- Caitlin Maeve Kendall. (2014). *Women in leadership and the politics of power*.  
Retrieved from [https://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3238&context=luc\\_theses](https://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3238&context=luc_theses) April 5<sup>th</sup>, 2020.

- Colvin. (2018). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16852> 16 มิถุนายน 2563.
- Conrad A.P., (2014). *Factors contributing to school effectiveness in a disadvantaged community in the Western Cape: A case study*. Retrieved from [http://etd.cput.ac.za/bitstream/handle/20.500.11838/1989/204218926\\_potberg\\_c\\_ded\\_2014.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://etd.cput.ac.za/bitstream/handle/20.500.11838/1989/204218926_potberg_c_ded_2014.pdf?isAllowed=y&sequence=1). June 11<sup>th</sup>, 2020.
- Coombs, J. (1991). *Thinking Seriously About Curriculum integration*. Burnaby, BC: Simon Fraser University, Tri- University Integration Project.
- Deming, E.W. (1986). *Out of Crisis*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Centre for Advance Study.
- Dubrin, J.A. (1998). Leadership research finding, practice, and skills. n.p : Houghton Mifflin. Eagly, Alice H.;&Carli Linda L. (2003). “*The female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence*.” *The leadership Quaterly*. From <http://www.Sciencedirect.com> April 5<sup>th</sup>, 2020.
- Fullan, M. (2006). *Leading in culture of change*. California: Jossey-Bass.
- Grisay A. Mahlek L. (1991). *The Quality of Education in Developing Countries*. A Review of Some Research Studies and Policy Documents. UNESCO: IIEP.
- Hakan Erkutlu. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case. *Journal of Management Development*, 27(7),708-726.
- Hoy, W.K.& Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (7<sup>th</sup> ed.), New York: McGraw- Hill.
- Hrinco, M.E. (1992). *The Concept of Organization Effectiveness*. Doctoral dissertation, Department of Educational Administration, Graduate School, University of Toronto.

- Ijaz Ahmad Tatlah and Muhammad Zafar Iqbal. (2012). Leadership Style and Social Effectiveness: Empirical Evidence from Secondary Level. *Procedia– Social and Behavior Sciences*, 6(9), 790–797.
- Jacky Lumby with Marianne Coleman. (2007). *Leadership and Diversity Challenging Theory and Practice in Education*. London: SAGE Publications Ltd.
- Kimberly Crosby–Hillier. (2012). *Women and educational leadership: exploring the experiences of current and aspiring female educational administrators*. Retrieved from <https://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1242&context=etd>. April 5<sup>th</sup>, 2020.
- Koh, W. I., Steers, R.M. & Terborg, J.R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organization Behavior*, 16(4), 319–333.
- Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. (2012). *Leadership the Challenge Workbook*. California: Jossey–Bass.
- Kyle Sandell. (2012). *Transformational Leadership, Engagement, And Performance: A New Perspective*. Thesis. M.S. Colorado: Colorado State University.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30 (4), 498–518.
- Leithwood, K. & Sun, J.P. (2012). The nature and effects of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423.
- Lesline S. Kaplan, William A., Owing, & John Nunnery. (2005). Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement. *Sage journals*. 89(643), 28–44.
- Lussier, R.N. and Achar, C.F. (2001). *Leadership: Theory Application Skill Development*. Washington: South–Western College.

- Prachi Juneja. (2015). *Importance of Leadership*. Retrieved from [https://www.managementstudyguide.com/importance\\_of\\_leadership.htm](https://www.managementstudyguide.com/importance_of_leadership.htm). June 16<sup>th</sup>, 2020.
- Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teacher job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 509–528.
- Muhammad F.A.G., Saedah S., Norfariza M.R., Faisal E. (2011). School effectiveness and improvement practices in excellent schools in Malaysia and Brunei. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15 (2011) 1705–1712.
- Nemanich, L.A., & Keller, R.T. (2007). Transformation Leadership in an acquisition: A field study of employees. *The Leadership Quarterly*, 18(1) 49–68.
- Ouchi, W.G. (1981). *Theory Z in Daft, R.L. Theory Z: Opening the Corporate door for participative management*. *Academic of Management Executive*, 18(4).
- Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education (4<sup>th</sup> Ed.)*, NJ: Merrill.
- Peter G. Northouse. (2010). *Leadership Theory and Practice*. California: SAGE Publications, INC.
- Peter, T.J. & Waterman, R.H., Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Smith, A.E., & Rosalind, H.P. (2002). *The View From The Female Principal's Desk*. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/The-View-From-The-Female-Principal's-Desk-Smith-Rosalind/459d8e9a31e62a2796d7d8196315992fcad3ffce#references>. April 5<sup>th</sup>, 2020.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership And Organizational Climate*. New Jersey: Upper saddle river.
- Tony Bush. (2011). *Theories of Educational Leadership & Management (4<sup>th</sup> Ed.)*, London: MPG Books Group.



Tony Bush, L. B., & D. M. (Ed.). (2009). *The Principles of Educational Leadership & Management*. Wiltshire: CPI Antony Rowe.

Unknown (นามแฝง). (2557). *ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ*. เข้าถึงได้จาก <http://wiangsi.blogspot.com/2014/07/trait-theories.html>.  
5 เมษายน 2563.

Yahya Altinkurt, Kursad Yilmaz. (2012). Being a female school administrator in Turkey: Views of teachers and administrators. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 4 (4), 2227-2238.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร
3. ดร. วิไลวรรณ ลิทธิ     ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางผ่องใส วะชุม     ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสะอาด  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

## ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ      อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่      อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์      อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5. ดร.วิไลวรรณ ลิทธิ     ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นางกนกวรรณ สาระโป      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองดุด  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

8. นางคำปิ่น ทีสุกะ  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. ดร.อินทิรา ชูศรีทอง  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพิมานท่า  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
10. นางสาวรชิกา วัฒนมาลี  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาว  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
11. นางกมลชนก ศรีวงศา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจอมมณี  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ  
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
12. นางผ่องใส วะชุม  
ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสะอาด  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
13. นางจันทร์วดี วงศ์เทวราช  
ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านสีชมพูมิตรภาพที่  
164 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ต.บึงไผ่ อ.ธาตุเชิงชุม  
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยดูอร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๗๗ ๐๒๖๒

โทรสาร ๐ ๔๖๗๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๙๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และ ดร.รัชฎาพร อยุธยาธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ  
เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๕  
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๒๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๙๕๕

**“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”**



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๙๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๐๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๙๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๘๖ ๐๖๒๕.๑๒/ว ๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๔๐ ถ.นิคมย ๓.สาขาสุโขทัย  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยอนุกรมน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร รอยสุธา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยอนุกรมน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๖ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๓๖ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๖ ๒๔๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๓๐๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ลาดหญ้า  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๙๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางผ่องใส วัฒน

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิชฎาพร จอญูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๒๑๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๕๒๑๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๖๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร จงยภูธร เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๐๓๓ ๐๒๒๔  
โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๓ ๐๐๓๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๙๕๕

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**



ที่ ๒๖ ๐๖๒๑.๑๒/๖ ๔๖๕



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

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเชิงศรีราชภัฏวังสระอโน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๐๑๒๒๑๑๑๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรอัญญากรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรอัญญากรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๔๐๒ ๒๙๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒๖ ๐๒๒๓.๓๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนโยธา อ.คูเมือง  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยทรายวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๔๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร จอยภูธร เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๖ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๖ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๒ ๓๘๐๒ ๒๓๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.ปิตโย ต.วารุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหวิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๑๒๒๕๓๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จงยภูธร เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาติให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๖ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๖ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๔๐๒ ๒๕๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๖๔

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

๓๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวฮ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๖๑๒๒๕๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จงอุฎฺธ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบย้อนวัน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๖๒๗ ๐๒๒๔  
โทรสาร ๐ ๔๖๒๗ ๐๐๖๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๒ ๒๐๑๕๕

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๕๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๙๙๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรปัญญากรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภากร จอยบุตร เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบขยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรปัญญากรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๙๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา อ.ธาตุเชิงชุม  
จ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๓๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบออนไลน์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๓๓ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๓ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๖ ๒๙๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ส.ราชูเจริญ  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เขียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญโอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๐๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ขอยฤๅช เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๖๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๙๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๒๒๑.๓๒/ว ๓๖๐

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

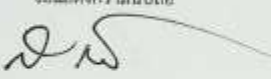
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย ไผ่ไหล  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๑๑๐ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร ทยอยอุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบ  
ยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลง  
วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๓๑๓ ๐๒๒๔  
โทรสาร ๐ ๔๓๑๓ ๐๐๑๖  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๖๕๕

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**





ที่ อว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมไฮ ท.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ อรรณวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๔๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญูการณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญูการณ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๖๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๓๕๖๒ ๒๓๕๕

"อยู่สุก ริกสกล ท่านเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๖

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

๓๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๓๒๒๕๓๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๒๗

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๕๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ๒๖ ๐๖๒๓.๑๒/ว ๒๖



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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๕๓๑๐ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาคศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามอู่ธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบ  
ยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลง  
วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๖๗ ๐๒๑๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๐๒ ๒๙๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๖

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคุด  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.วิญญาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบ  
ยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลง  
วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๙  
โทรสาร ๐ ๔๒๒๗ ๐๐๓๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๔๐๒ ๒๗๕๕

**“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”**



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ตำบลเมือง  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร จ้อยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๖ ๐๒๒๐๕

โทรสาร ๐ ๔๒๐๖ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๔๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๖

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพิมานท่า  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๓๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาพร จอยอุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๓๓๖๗ ๐๒๑๐๔  
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๔๐๒ ๒๗๕๕

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๖

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจอมมณี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษา  
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
(ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร  
จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ  
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด  
นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น  
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙  
กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๓๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ๒๖ ๐๒๒๖.๒๒/๖ ๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
๒๔๐ ถนนนิตโย คลองจันทน์  
ธ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๑๐๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาว

สวัสดีค่ะด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๒๔๐๒๒๐๒๑๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษา  
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
(ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิภาวทร  
ธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ  
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด  
นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบขอไว้  
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เลขที่ใบรับรอง ๐๒๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒  
กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๒๖ ๐๒๒๖  
โทรสาร ๐ ๔๒๒๖ ๐๐๒๖  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๒ ๒๔๐๒ ๒๒๕๕

"อยู่กลาง รักกลาง ทำเพื่อทุกคน"



ที่ อว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๑๖๐



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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอ่องไฉ วะชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๒๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๒๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๑๐๒ ๒๕๕๕

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๖

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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา  
เรียน นางจันทรวดี วงศ์เทวราช  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๒๐๔  
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๘๐๒ ๒๐๕๕๕

**“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”**



ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมมนุษย์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาวิจัยในมนุษย์ โทร. IP Phone ๒๕๓๓

ที่ ๒๖.๐๒๒๓.๑๘/๓๐๐๘ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาววิชา เจียววิญญูญา

ตามที่ ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ (ภาษาอังกฤษ) Administrative factors effecting the success of student-centered learning management under the office of Nakhon Phanom primary education service area ๒ หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๒๓ - ๐๘๓ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น เนื่องจากเป็นโครงการวิจัยทางการศึกษาที่ดำเนินการในสถาบัน หรือสถานที่ที่เป็นที่ยอมรับทางการศึกษา เช่น โครงการวิจัยการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพของเทคนิคการสอนที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การประเมินหลักสูตร วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน และประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การสัมภาษณ์ และการเฝ้าสังเกต เช่น โครงการวิจัยเกี่ยวกับผลทดสอบทางการศึกษา (การประเมินความรู้ การวิเคราะห์ปัญหา เจตคติ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา) วิธีการสำรวจ วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรม ในที่สาธารณะ ทั้งนี้ ข้อมูลของบุคคลที่ไม่สามารถสืบเสาะถึงตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือเปิดเผยตัวตน ของเจ้าของข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

**สุภาณี คุปตะบุตร์**

(นางสาวสุภาณี คุปตะบุตร์)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เลขที่ใบรับรอง ๐๘๒/๒๕๖๓

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง** : ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒  
(Administrative factors effecting the success of student-centered learning  
management under the office of Nakhon Phanom primary education service  
area ๒)

**หัวหน้าโครงการวิจัย** : นางสาววิษา เจียวิริยบุญญา  
**หน่วยงานต้นสังกัด** : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
**เอกสารที่รับรอง**

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

**สุธามณี ตูปตะบูน**

(นางสาวสุธามณี ตูปตะบูน)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
เลขที่ ๒๒๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๗๒๐-๒๕๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบไปด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนสตรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี
  - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอให้ตอบทุกข้อ เพื่อให้ผลวิจัยถูกต้องเชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ผลอันเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษต่อไป
4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อแล้ว ขอความกรุณาส่งคืน ผู้วิจัยจะไปรับด้วยตัวเองผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความหรือช่องว่างที่ตรงกับ  
สถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
  - ผู้บริหาร(สตรี)
  - ครูผู้สอน(สตรี)
2. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
  - ขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
  - ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-300 คน)
  - ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ผู้บริหาร/ครูผู้สอน)
  - น้อยกว่า 10 ปี
  - 10-20 ปี
  - มากกว่า 20 ปี

### ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

**คำชี้แจง** การสอบถามครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการ  
แสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่าน  
เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

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

## ตัวอย่าง

ข้อที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี	ระดับความคิดเป็นจริง/ ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารสตรีสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูผู้ปกครอง	✓				
00	ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม		✓			

## จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสตรีสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครู ผู้ปกครอง และชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ระดับความคิด เป็นจริง/ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>						
1	ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ คร่ำคร่าไว้วางใจแก่ครูผู้สอน					
2	ผู้บริหารสตรีมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูผู้สอน					
3	ผู้บริหารสตรีมีความมั่นคงทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างดี					
4	ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
5	ผู้บริหารสตรีมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการบริหารงาน					
6	ผู้บริหารสตรีมีความตั้งใจ เชื่อมมั่น แน่วแน่ ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตน					
7	ผู้บริหารสตรีเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน					
8	ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน					
9	ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสตรี					
10	ครูผู้สอนพยายามประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นสตรี					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ระดับความคิดเป็น จริง/ ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
11	ผู้บริหารสตรีประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน					
12	ผู้บริหารสตรีสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายในเรื่องงานแก่ครูผู้สอน					
13	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม					
14	ผู้บริหารสตรีมีเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จของอนาคต					
15	ผู้บริหารสตรีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน					
16	ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าการทำงานใด ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
17	ผู้บริหารสตรีให้โอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงานตลอดจนการแสดงความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง					
<b>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>						
18	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ระดับความคิดเป็น จริง/ ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสตรีตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมอง ปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วย วิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม ใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบ ของปัญหา					
20	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสดงความคิด และเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของครูผู้สอน แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเองก็ตาม					
21	ผู้บริหารสตรีทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ร่วมกัน					
22	ผู้บริหารสตรีสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่า อุปสรรคทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ว่าอุปสรรค ที่มากมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความ ร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหาของครูผู้สอน					
23	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถ ของตนเอง เกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหา ต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง					
<b>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</b>						
24	ผู้บริหารสตรีดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ					
25	ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ระดับความคิดเป็น จริง/ ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสตรีให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงาน แก่ครูผู้สอน					
27	ผู้บริหารสตรีคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
28	ผู้บริหารสตรีมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับ ครูผู้สอนเป็นการส่วนตัว					
29	ผู้บริหารสตรีสนใจความต้องการแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
30	ผู้บริหารสตรีมอบหมายงานให้ครูผู้สอนตรงตาม ความรู้ความสามารถแต่ละคน					
31	ผู้บริหารสตรีให้การสนับสนุน คำแนะนำสำหรับ ความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ					



ตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

การสอบถามครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด  
นครพนม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
ตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 2 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
000	โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี	✓				
0000	โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 000 ท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับ  
มากที่สุด

ข้อ 0000 ท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบแบบแผน  
อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านวิชาการ</b>						
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีการประชุมวางแผนระบบงานวิชาการ ทั้งโรงเรียนหรือแบบประชุมวางแผนฝ่ายงาน					
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา					
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย					
7	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
9	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
10	โรงเรียนมีการจัดระบบและการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนจัดระบบแนะแนวและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม					
12	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
14	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
15	โรงเรียนได้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติงาน หรือแผนปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
16	โรงเรียนจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ					
<b>ดานงบประมาณ</b>						
17	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณ หรือแผนปฏิบัติงานการใช้จ่ายเงินเป็นประจำทุกปี					
18	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ					
20	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอขอของบประมาณ					

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
21	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้					
22	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน					
23	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงานโครงการเป็นข้อมูล ในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					
24	โรงเรียนมีการวางระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสูงสุด					
25	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน อย่างเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้					
26	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุน กองทุนเพื่อการศึกษา					
27	โรงเรียนมีการจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม					
28	โรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพ บำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการใช้งาน					
29	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน รายงานงบการเงิน อย่างเป็นระบบแบบแผน					
<b>ด้านบริหารงานบุคคล</b>						
30	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งสาขาครู ที่ขาดและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
31	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
32	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ					
33	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู					
34	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ครูอย่างยุติธรรม					
35	โรงเรียนมีการบันทึก วางแผน และจัดการจัดสอนแทน สำหรับการลาของบุคลากร					
36	โรงเรียนมีการส่งเสริม สร้าง และป้องกันการกระทำผิด วินัย					
37	โรงเรียนมีการนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย					
38	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
39	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยพิจารณาตามข้อมูล และความจำเป็น					
40	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านบริหารทั่วไป</b>						
41	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบพร้อมใช้					
42	โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ					

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
43	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุมภายใน ในการบริหารงานการศึกษา					
44	โรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
45	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					
46	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
47	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบแบบแผน					
48	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์					
49	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา					
50	โรงเรียนมีการวางแผนปริมาณการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา					
51	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
52	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักเรียน					
53	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
54	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา เข้าร่วมและสนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่น					

ข้อที่	ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
55	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					
56	โรงเรียนพัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง  
 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผล**  
**ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**  
**ในจังหวัดนครพนม**  
**(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

**คำชี้แจง**

1. เอกสารนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
2. ขอความกรุณาตรวจสอบเอกสารแต่ละรายการ แล้วลงความคิดเห็นตามรายการประเมินโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละรายการ

2.1 ตัวเลขในช่องประเมิน มีความหมายดังต่อไปนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับประเด็น

การประเมิน

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับประเด็น

การประเมิน

สอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1	ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ แก่ครูผู้สอน				
2	ผู้บริหารสตรีมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูผู้สอน				



ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)</b>					
3	ผู้บริหารสตรีมีความมั่นคงทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างดี				
4	ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
5	ผู้บริหารสตรีมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการบริหารงาน				
6	ผู้บริหารสตรีมีความตั้งใจ เชื่อมั่น แน่วแน่ ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้อง ของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตน				
7	ผู้บริหารสตรีเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ ให้แก่ครูผู้สอน				
8	ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนา โรงเรียนร่วมกัน				
9	ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสตรี				
10	ครูผู้สอนพยายามประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสตรี				
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
11	ผู้บริหารสตรีประพฤติตนในทางที่สร้าง แรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ ครูผู้สอน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)</b>					
12	ผู้บริหารสตรีสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายในเรื่องงานแก่ครูผู้สอน				
13	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นจิตวิญญาณและความ กระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม				
14	ผู้บริหารสตรีมีเจตคติที่ดีและการคิดแก้ปัญหา ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบ ความสำเร็จของอนาคต				
15	ผู้บริหารสตรีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน				
16	ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า การทำงานใด ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้				
17	ผู้บริหารสตรีให้โอกาสให้ครูผู้สอนอาสา ปฏิบัติงานตลอดจนการแสดงความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอน เกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง				
<b>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>					
18	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์				
19	ผู้บริหารสตรีตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการ มองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
20	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของครูผู้สอนแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเองก็ตาม				
21	ผู้บริหารสตรีทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว้าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน				
22	ผู้บริหารสตรีสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่าอุปสรรคทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ว่าอุปสรรคที่มากหมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหาของครูผู้สอน				
23	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง				
<b>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</b>					
24	ผู้บริหารสตรีดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ				
25	ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทในการเป็นโค้ชเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน				
26	ผู้บริหารสตรีให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่ครูผู้สอน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
27	ผู้บริหารสตรีคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล				
28	ผู้บริหารสตรีมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนเป็นการส่วนตัว				
29	ผู้บริหารสตรีสนใจความต้องการแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา				
30	ผู้บริหารสตรีมอบหมายงานให้ครูผู้สอนตรงตามความรู้ความสามารถแต่ละคน				
31	ผู้บริหารสตรีให้การสนับสนุน คำแนะนำสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ				

สอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
<b>ด้านวิชาการ</b>					
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และหลักสูตรท้องถิ่น				
2	โรงเรียนมีการประชุมวางแผนระบบงาน วิชาการทั้งโรงเรียนหรือแบบประชุมวางแผน ฝ่ายงาน				
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ				
4	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง				
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนารูปแบบ กระบวนการเรียนรู้ มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่ หลากหลาย				
7	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
9	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน				
10	โรงเรียนมีการจัดระบบและการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน				
11	โรงเรียนจัดระบบแนะแนวและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม				
12	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา				
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
14	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด การศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา				
15	โรงเรียนได้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติงาน หรือแผนปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างชัดเจน				
16	โรงเรียนจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
<b>ด้านงบประมาณ</b>					
17	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณหรือแผนปฏิบัติงานการใช้จ่ายเงินเป็นประจำทุกปี				
18	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์				
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ				
20	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ				
21	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้				
22	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน				
23	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงานโครงการเป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น				
24	โรงเรียนมีการวางระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสูงสุด				
25	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่างเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้				
26	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนกองทุนเพื่อการศึกษา				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
27	โรงเรียนมีการจัดหาพัสดุตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม				
28	โรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพ บำรุงรักษา พัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมแซมทั้งก่อนและหลัง การใช้งาน				
29	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน รายงานงบการเงินอย่างเป็นระบบแบบแผน				
<b>ด้านบริหารงานบุคคล</b>					
30	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่ง สาขาครูที่ขาดและจำเป็นต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน				
31	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม				
32	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและ บุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ				
33	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู				
34	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม				
35	โรงเรียนมีการบันทึก วางแผน และจัดการจัด สอนแทนสำหรับการลาของบุคลากร				
36	โรงเรียนมีการส่งเสริม สร้าง และป้องกันการ กระทำผิดวินัย				



ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
37	โรงเรียนมีการนิเทศ และประเมินผล การปฏิบัติงานที่หลากหลาย				
38	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน				
39	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยพิจารณา ตามข้อมูลและความจำเป็น				
40	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม				
<b>ด้านบริหารทั่วไป</b>					
41	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบพร้อมใช้				
42	โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนา เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ				
43	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการ จัดระบบควบคุมภายใน ในการบริหารงาน การศึกษา				
44	โรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผน				
45	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนา องค์การ				
46	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง				
47	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ แบบแผน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
48	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่นปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์				
49	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา				
50	โรงเรียนมีการวางแผนปริมาณการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา				
51	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา				
52	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานกิจการนักเรียน				
53	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ				
54	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา เข้าร่วม และสนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่น				
55	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
56	โรงเรียนพัฒนาระบบการให้บริการแก่ สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความ พึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ				

ภาคผนวก จ

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตาราง 32 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง</b>									
1	ผู้บริหาร(สตรี)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอน(สตรี)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่</b>									
3	ขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ขนาดกลาง (มีนักเรียน 120-300 คน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ผู้บริหาร/ครูผู้สอน)</b>									
7	น้อยกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	10-20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 32 พบว่าการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพ  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด  
นครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ  
มีความสอดคล้องกันทั้งหมด 9 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 33 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ  
แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>									
1	ผู้บริหารสตรีประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสตรีมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ดังกล่าวไปยังครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสตรีมีความมั่นคง ทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุม อารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติ ได้อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้ อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสตรีมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถนะในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสตรีมีความตั้งใจ เชื่อมมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเอง ในการประพฤติปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารสตรีเสริมสร้างความ ภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนมี วิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการ ทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ครูผู้สอนพยายามประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมือนกับ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นสตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>									
11	ผู้บริหารสตรีประพฤติตนในทางที่ สร้างแรงจูงใจและสร้างแรง บันดาลใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสตรีสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายในโรงงาน แก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นจิตวิญญาณ และความกระตือรือร้นในการ ทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสตรีมีเจตคติที่ดีและการ คิดแง่บวก ทำให้ครูผู้สอนสัมผัส กับภาพที่ประสบความสำเร็จ ของอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารสตรีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าการทำงานใด ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสตรีให้โอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงานตลอดจนการแสดงความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</b>									
18	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสตรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารสตรีตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและ การเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการตั้งใจและ สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหา คำตอบของปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอน แสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่ วิจารณ์ความคิดของครูผู้สอน แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิด ของตนเองก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสตรีทำให้ครูผู้สอนรู้สึก ว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็น ความท้าทายและโอกาสในการ แก้ปัญหาดต่าง ๆ ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสตรีสร้างความเชื่อมั่น แก่ครูผู้สอนว่าอุปสรรคทุกอย่างมี ทางแก้ และพิสูจน์ว่าอุปสรรค ที่มากหมายเหล่านั้นสามารถ เอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจ แก้ปัญหของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ครูผู้สอน พัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนัก เข้าใจและ แก้ปัญหาดต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</b>									
24	ผู้บริหารสตรีดูแลเอาใจใส่ ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทในการ เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสตรีให้โอกาสในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ของการให้การสนับสนุน การทำงานแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสตรีคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน ความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสตรีมีการส่งเสริมการ สื่อสารสองทาง และการจัดการ ด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์ กับครูผู้สอนเป็นการส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสตรีสนใจความต้องการ แต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
30	ผู้บริหารสตรีมอบหมายงาน ให้ครูผู้สอนตรงตามความรู้ ความสามารถแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสตรีให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้า ในการทำงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 33 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ  
สอดคล้องของ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด  
นครพนม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องทั้ง 32 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ  
1.0 ทุกข้อ

ตาราง 34 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ  
แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม ด้านประสิทธิผล

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านวิชาการ</b>									
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือ ดำเนินการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และหลักสูตร ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการประชุมวางแผน ระบบงานวิชาการทั้งโรงเรียน หรือแบบประชุมวางแผนฝ่ายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนการเรียนรู้ และการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ มีการผลิต พัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครู ดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบ โอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษา อื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการ วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการจัดระบบและการ นิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	โรงเรียนจัดระบบแนะแนวและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับ นักเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
12	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	โรงเรียนได้จัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติงาน หรือแผนปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียนจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาและนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านงบประมาณ</b>									
17	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณหรือแผนปฏิบัติงานการใช้จ่ายเงินเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงานโครงการเป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
24	โรงเรียนมีการวางระบบการใช้ ทรัพยากรร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ ต่อการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการจัดทำรายงาน ทางการเงินและงบการเงิน อย่างเป็นปัจจุบัน สามารถ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านบริหารงานบุคคล</b>									
26	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและ การลงทุน กองทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	โรงเรียนมีการจัดหาพัสดุตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพ บำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการ ใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน รายงานงบการเงินอย่างเป็นระบบ แบบแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งสาขาครูที่ขาดและจำเป็น ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
31	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการบันทึก วางแผน และจัดการจัดสอนแทนสำหรับการลาของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีการส่งเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	โรงเรียนมีการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
39	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาโดยพิจารณา ตามข้อมูลและความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ จัดสวัสดิการ และสิ่ง อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านบริหารทั่วไป</b>									
41	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบพร้อมใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	โรงเรียนมีการประสานงานและ พัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุม ภายใน ในการบริหารงาน การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	โรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	โรงเรียนจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	โรงเรียนดำเนินงานธุรการ อย่างเป็นระบบแบบแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
48	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่นปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับการบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	โรงเรียนมีการวางแผนปริมาณการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานกิจการนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
54	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา เข้าร่วมและสนับสนุน งานประเพณีของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
56	โรงเรียนพัฒนาระบบการ ให้บริการแก่สาธารณชนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดความ พึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 34 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ  
สอดคล้องของ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด  
นครพนม ด้านประสิทธิผล มีความสอดคล้องทั้ง 56 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1	.710	
	2	.735	
	3	.652	
	4	.773	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920	5	.655
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .612 - .812	6	.612
	7	.812	
	8	.711	
	9	.737	
	10	.657	
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	1	.779	
	2	.866	
	3	.790	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .941	4	.845
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .779-.866	5	.780
	6	.790	
	7	.783	
3.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	1	.778	
	2	.769	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900	3	.675
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .675 - .778	4	.767
	5	.739	
	6	.695	

ตาราง 35 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .928 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .680 - .860	1	.680
	2	.752
	3	.827
	4	.792
	5	.693
	6	.860
	7	.681
	8	.776

จากตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นข้อแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .947 และค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายข้ออยู่ระหว่าง .831-.912 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .941 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .779-.866 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .928 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .680 - .860 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .612 - .812 และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .675 - .77

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.ด้านวิชาการ	1	.550
	2	.671
	3	.774
	4	.789
	5	.668
	6	.644
	7	.600
	8	.699
	9	.762
	10	.768
	11	.705
	12	.735
	13	.798
	14	.697
	15	.599
	16	.739
2.ด้านงบประมาณ	1	.841
	2	.792
	3	.893
	4	.694
	5	.853
	6	.811

ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .945  
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง  
.550 - .798



ตาราง 36 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
	7	.838
	8	.733
	9	.825
	10	.751
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .959	11	.790
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง	12	.676
.676 - .893	13	.870
	1	.613
	2	.754
	3	.746
<b>3. ด้านบริหารงานบุคคล</b>	4	.771
	5	.612
	6	.728
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .928	7	.795
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .612 - .795	8	.762
	9	.666
	10	.685
	11	.697

ตาราง 36 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านบริหารทั่วไป	1	.791
	2	.826
	3	.780
	4	.805
	5	.839
	6	.748
	7	.842
	8	.747
	9	.754
	10	.794
	11	.787
	12	.848
	13	.734
	14	.816
	15	.713
	16	.781

จากตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นข้อแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .953 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลของโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง .612 - .919 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านบริหารทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .966 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .713 - .848 ด้านงบประมาณ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .959 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .676 - .893 ด้านวิชาการ

มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .945 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .550 - .798 และด้านบริหารงานบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .928 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .612 - .795

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์



### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Individualization		Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to- enter <= . 050, Probability- of-F-to- remove >= . 100).
2	Inspirational motivation		Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to- enter <= . 050, Probability- of-F-to- remove >= . 100).
3	Intellectual stimulation		Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to- enter <= . 050, Probability- of-F-to- remove >= . 100).

a. Dependent Variable: General Administration

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.583	.30974
2	.782 <sup>b</sup>	.611	.609	.29995
3	.786 <sup>c</sup>	.618	.615	.29785

a. Predictors: (Constant), IndividualizedConsideration

b. Predictors: (Constant), IndividualizedConsideration, Inspirationmotivation

c. Predictors: (Constant), IndividualizedConsideration, Inspirationmotivation, Intellectualstimulation

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	55.066	1	55.066	573.975	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.142	408	.096		
	Total	94.208	409			
2	Regression	57.591	2	28.795	320.063	.000 <sup>c</sup>
	Residual	36.617	407	.090		
	Total	94.208	409			
3	Regression	58.190	3	19.397	218.647	.000 <sup>d</sup>
	Residual	36.017	406	.089		
	Total	94.208	409			

a. Dependent Variable: GeneralAdministration

b. Predictors: (Constant), IndividualizedConsideration

- c. Predictors: (Constant), IndividualizedConsideration, Inspirationmotivation  
 d. Predictors: (Constant), IndividualizedConsideration, Inspirationmotivation, Intellectualstimulation

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.635	.122			13.433	.000
	IndividualizedConsideration	.644	.027	.765		23.958	.000
2	(Constant)	1.368	.128			10.677	.000
	IndividualizedConsideration	.376	.057	.447		6.619	.000
3	Inspirationmotivation	.327	.062	.358		5.298	.000
	(Constant)	1.347	.128			10.564	.000
	IndividualizedConsideration	.309	.062	.367		4.989	.000
	Inspirationmotivation Intellectualstimulation	.242 .157	.069 .060	.265 .185		3.491 2.600	.001 .010

a. Dependent Variable: GeneralAdministration



### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1					
idealizedinfluence	.250 <sup>b</sup>	4.555	.000	-.220	.322
inspirationmotivation	.358 <sup>b</sup>	5.298	.000	-.254	.210
intellectualstimulation	.302 <sup>b</sup>	4.735	.000	-.229	.238
2					
idealizedinfluence	.134 <sup>c</sup>	2.090	.037	-.103	.230
intellectualstimulation	.185 <sup>c</sup>	2.600	.010	-.128	.186
3					
idealizedinfluence	.124 <sup>d</sup>	1.935	.054	.096	.229

a. Dependent Variable: GeneralAdministration

b. Predictors in the Model: (Constant), IndividualizedConsideration

c. Predictors in the Model: (Constant), IndividualizedConsideration, Inspirationmotivation

d. Predictors in the Model: (Constant), IndividualizedConsideration, Inspirationmotivation, Intellectualstimulation

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ  
ของโรงเรียน สังกัดส่นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

.....

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดส่นักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์

ผู้ถูกสัมภาษณ์ .....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ .....

1. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางใดที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงขึ้นกว่าเดิม

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางใดที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงขึ้นกว่าเดิม

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางใดที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงขึ้นกว่าเดิม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางใดที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สูงขึ้นกว่าเดิม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา





ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ วันที่ 23 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม





ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพฑูริศ  
วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์  
วันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วิไลวรรณ สิทธิ วันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564  
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564  
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางกนกวรรณ สารระไป วันที่ 29 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564  
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางคำปิ่น ทีสุกะ วันที่ 22 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564  
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.อินทิรา ชูศรีทอง วันที่ 30 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564  
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวรัชกา วัฒนมาลี วันที่ 12 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564  
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางกมลชนก ศรีวงศา วันที่ 16 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564  
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางพองใส วัชรูม วันที่ 22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564  
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ นางจันทร์วดี วงศ์เทวราช วันที่ 10 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564  
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม

ประวัติย่อของผู้วิจัย





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2535
ภูมิลำเนา	นครพนม
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 46 หมู่ 1 ต.บ้านเสี้ยว อ.นาหว้า จ.นครพนม 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองดุด อ.นาหว้า จ.นครพนม 48180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซนต์ยอแซฟ สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส
25 ตุลาคม พ.ศ. 2559	เริ่มบรรจุรับราชการตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1