



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
พรทิพา สีหาคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
พรทิพา สีหาคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF TEACHER PERFORMANCE IN PRIMARY SCHOOLS UNDER SAKON
NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
PORNTIPA SIHAKUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Degree in Education Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University
March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรทิพา สีหาคุณ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)

กรรมการสอบและ
ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม)

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ)

กรรมการสอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผศ.ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร. สุรัตน์ ดวงชาทม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ตลอดจนให้กำลังใจอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร ดร.สท้าน วารี ดร.ชรินดา พิมพบุตร ดร.สมพร หลิมเจริญ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพมีลาย นายอุเทน ทองสวัสดิ์ นายนิรุทธิ์ พลบุตร นายอุทัย วงศ์ศรียา นางอภิสิทธิ์พร พลราชมน นางรัตติยา บัวแดง นางภัทรนันท์ ชั้นที่ท้าวและนายอุดมศักดิ์ มีภูคำ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้แนวทางในการพัฒนา ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้เห็นคุณค่าของผลงาน สามารถนำไปใช้อ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าตลอดจนให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาคืบต่อไป ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เบื้องหลังความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ขอขอบคุณ คุณพ่อบุญเฮียง และคุณแม่ทัศนาศรี สี่หาคุณ พี่ เพื่อน น้องสาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกคนที่ให้การสนับสนุน และเป็นแรงใจสำคัญตลอดระยะเวลาการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

พรทิพา สี่หาคุณ

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	พรทิพา สีหาคุณ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอนจำนวน 285 คน จากโรงเรียนจำนวน 99
โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan
และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า
5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One- Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's
Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละ
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งออกเป็นดังนี้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{XY} = 0.642$)

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน มี 6 ด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหา เพื่อพัฒนา ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการพัฒนาทีม และองค์การ และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y' = 0.682 + 0.320 X_4 + 0.216 X_2 + 0.210 X_6 + 0.143 X_3 + 0.166 X_5 + 0.110 X_1$
 $Z' = 0.306 Z_4 + 0.218 Z_2 + 0.234 Z_6 + 0.162 Z_3 + 0.203 Z_5 + 0.135 Z_1$

7. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 6 ด้าน คือ 1) ผู้บริหารควรมี ความคิดทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่าง เหมาะสม 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น 4) ผู้บริหารไม่ เรียนรู้ เท่าทันเทคโนโลยี 5) ผู้บริหารเห็นความสำคัญของทีมงานและ 6) ผู้บริหารมี ความสามารถจูงใจผู้ร่วมงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

TITLE	Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Teacher Performance in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Pornnipa Sihakun
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Dr. Surat Duagchatom
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, identify the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing administrators' leadership affecting the effectiveness of teacher performance in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 384 participants, including 99 school administrators, and 285 teachers from 99 schools, obtained through multi-stage random sampling classified by positions, school sizes, and work experience, working under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was calculated by using Krejcie and Morgan Table. The instruments for data collection were a set of 5-rating scale questionnaires. The statistics for data analysis included 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 administrators' leadership was at a high level.
2. The effectiveness of teacher performance in schools was at a high level.

3. The comparison results revealed that the administrators' leadership, as perceived by school administrators and teachers, classified by positions, school sizes, and work experience was different at the .01 level of significance.

4. The comparison results revealed that the effectiveness of teacher performance in schools, as perceived by school administrators and teachers, classified by positions, and work experience showed a difference at the .01 level of significance. In terms of school sizes, there was no difference.

5. The administrators' leadership was positively correlated with the effectiveness of teacher performance in schools at a moderate level with a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.642.

6. The administrators' leadership affecting the effectiveness of teacher performance in schools consisted of six aspects: transformational influence, critical thinking aiming at resolving problems for development, intellectual stimulation, modern visions, team development and organization, goal motivation, at the .01 level of significance. The equation could be summarized in raw scores and standardized scores as follows: $Y' = 0.682 + 0.320 X_4 + 0.216 X_2 + 0.210 X_6 + 0.143 X_3 + 0.166 X_5 + 0.110 X_1$, and $Z' = 0.306 Z_4 + 0.218 Z_2 + 0.234 Z_6 + 0.162 Z_3 + 0.203 Z_5 + 0.135 Z_1$, respectively.

7. The proposed guidelines for developing the leadership of administrators affecting the effectiveness of teacher performance in schools comprised six aspects: 1) Administrators should have innovative ideas to keep up with developments, 2) Administrators should be able to think analytically and synthetically, 3) Administrators should encourage colleagues' opportunities to express their opinions, 4) Administrators should be knowledge seekers and keep pace with technological advancement, 6) Administrators should recognize the importance of team members, and 6) Administrators should be able to motivate colleagues.

Keywords: Administrators' Leadership, Effectiveness of Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	17
ความหมายของภาวะผู้นำ	17
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	20
คุณลักษณะของภาวะผู้นำ	23
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	31
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	31
ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	33
องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	34
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	57
ความหมายของประสิทธิผล	57
ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	58
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	81
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
งานวิจัยในประเทศ	87
งานวิจัยต่างประเทศ	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	105
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	106
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	106
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล	122
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	122
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	123
ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	125
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	136
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	188

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	213
ความมุ่งหมายของการวิจัย	213
สรุปลผลการวิจัย	214
อภิปรายผลผลการวิจัย	218
ข้อเสนอแนะ	228
บรรณานุกรม	231
ภาคผนวก	249
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	251
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	255
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	285
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์	303
ภาคผนวก จ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ค่าความเที่ยงตรง	307
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	313
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	321
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	327
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	333
ประวัติย่อของผู้วิจัย	341

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	41
2 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	84
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 33 โรงเรียน	108
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 45 โรงเรียน	110
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน	114
6 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)	120
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	131
8 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	132
9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย	133
10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา	134
11 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์	135
12 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ	138
14	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา	139
15	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	140
16	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ..	141
17	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน	143
18	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	144
19	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	145
20	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	147
22 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	148
23 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน	149
24 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	151
25 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	154
26 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	159
28 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	160
29 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	161
30 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	162
31 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	164
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	168
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y)	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y ₁)	171
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y ₂)	172
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y ₃)	173
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y ₄)	174
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y ₅)	175
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y ₆)	176

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
40	สรุปลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	177
41	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โดยรวม (Y) ...	180
42	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	181
43	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	182
44	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	184
45	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	185
46	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	186
47	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (Y ₆)	187

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
48	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	189
49	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4)	193
50	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านจิตวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)	197
51	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6)	201
52	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3)	205
53	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5)	208
54	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1)	211
55	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	309
56	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	311

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	315
58 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	318

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	335
3 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่	335
4 สัมภาษณ์ ดร.สท้าน วารีย์	336
5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ	336
6 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย	337
7 สัมภาษณ์ นายอุเทน ทองสวัสดิ์	337
8 สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ นายอุทิน วงศ์ศรียา	338
9 สัมภาษณ์ นางรัตติยา บัวแดง	338
10 สัมภาษณ์ นางภัทรนันท์ ชันท์ท้าว	339
11 สัมภาษณ์ นายอุดมศักดิ์ มีภูคำ	339

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทย ในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายในเงื่อนไข การปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไป อย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้าง การบริหารของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมาย การศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพ เชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึด หลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความ สนใจของผู้เรียน เพื่อช่วยทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 3)

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนเพราะการจัด การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้จัดการศึกษา มีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา เพื่อเป็นการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 28) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชาชนในประเทศชาติ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตให้มีความสุข และยังช่วยในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ในการแข่งขันทางการตลาด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารงาน ซึ่งในปัจจุบัน การบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารองค์การให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์การนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์การสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จแห่งอนาคตต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการบริหารองค์การและระบบบริหารภายในองค์การจะต้องมี ประสิทธิภาพด้วยการสร้างองค์การที่มีความสามารถภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 5) ซึ่งเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในอันที่จะนำพาสถานศึกษา ไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ของครู ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานใน สถานศึกษาเป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำและมีสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้การบริหารโรงเรียน

ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เชื่อว่าหากการบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน (จิราพร เจริญชัย, 2558, หน้า 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการ บริหารงาน และขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำภาวะผู้นำมาใช้ ในการบริหารงานและให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนา การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (นราธิป โชคชยสุนทร, 2562, หน้า 2) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ของภาระงาน เพื่อให้การทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิผลและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งครูเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงมีการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการประเมินไปพิจารณาความดี ความชอบการเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือนหรือการโยกย้ายตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้กับบุคคลภายในองค์กร รวมถึงทำให้องค์กรทราบว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ใด มีประสิทธิผลเพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด (ณัฐพงษ์ มุขอำมหัด, 2560, หน้า 35) ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ, 2561, หน้า 65-66) ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรให้เกิดการขับเคลื่อนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ประการหนึ่งที่สำคัญคือผู้บริหารภายในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลทั้งในทางบวกและทางลบต่อคุณภาพการจัด

การศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูเพราะเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเป็น
กลไกสำคัญในการกำกับติดตามและนิเทศครูในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อม
ด้วยคุณลักษณะหลายประการ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ
โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพครู เป็นผู้ให้คำแนะนำและประสานงาน
ให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้การครองตนของผู้บริหารยังมีผลกระทบต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรรวมทั้งขวัญและกำลังใจของครูอีกด้วย ความสำเร็จ
ของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นสำคัญในการบังคับบัญชาดูแลและ
ควบคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การใช้ศิลปะจูงใจ
ให้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เมทีญา นนทศรี, 2555, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด
จำนวน 175 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งตั้งกระจายอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนในเขต 7 อำเภอ คือ
อำเภอเมือง อำเภอกุศบาก อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอ
โพนนาแก้ว และอำเภอภูพาน ซึ่งมีข้าราชการครูสอนทั้งหมด 2,100 คน ดังนั้นภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งมีการ
เปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ตั้งไว้
หยุดชะงักไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง และคณะครูที่ทำงานบางส่วนในสถานศึกษายังไม่เข้าใจ
แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน
รวมทั้งการประเมินการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร สภาพชุมชน สังคม ที่เอื้อต่อการ
ส่งเสริมสนับสนุนทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนครูที่สอนไม่ตรงตามกลุ่ม
สาระ ครูไม่ครบชั้น การบริหารองค์กรที่ไม่เป็นระบบทำให้การดำเนินงานของบุคลากร
ทางการศึกษาไม่เกิดสภาพคล่องตัว ทำให้เกิดการล่าช้า บางโรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์
ที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่เต็มตาม
ศักยภาพ จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากต้องเร่งแก้ไข โดยอาศัย
ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจ ผู้อื่นให้คล้อยตาม
วัตถุประสงค์ได้ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
(สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 136)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำการวิจัย
ในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมา พัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และวิธีการบริหารจัดการองค์การให้เกิดสภาพคล่องตัว โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการแสดงออกทางพฤติกรรม การประสานงานกับบุคลากรในองค์การให้สามารถทำงาน ร่วมกันให้งานเกิดคุณภาพ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความ สัมพันธ์ให้กับครูทุกคนในโรงเรียนให้มีความเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและนำไปใช้ประกอบการจัดการศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารบุคลากรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ให้มีการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 48-49); ไพฑูรย์สินลาร์ตันและคณะ (2559, หน้า 164); สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560); นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 71); ศรสวรรค์ บุญณกรณชัย (2561, หน้า 35-36); ปิยวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 65); วีรชาติ กาญจนกัญญา (2562, หน้า 94); อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรมและชารี มณีศรี (2564, หน้า 83-84); Maxine (2015, Online); และ Avis Gaze (2016, Online) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

- 1.1.2 ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา
- 1.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์
- 1.1.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล
- 1.1.5 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ
- 1.1.6 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 ด้าน

- 1.2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 1.2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.5 ด้านภาวะผู้นำครู
- 1.2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 169 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,931 คน รวมทั้งสิ้น 2,100 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอนจำนวน 285 คน จากโรงเรียนจำนวน 99 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

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 5 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

3.2.1.2 ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา

3.2.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์

3.2.1.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล

3.2.1.5 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ

3.2.1.6 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

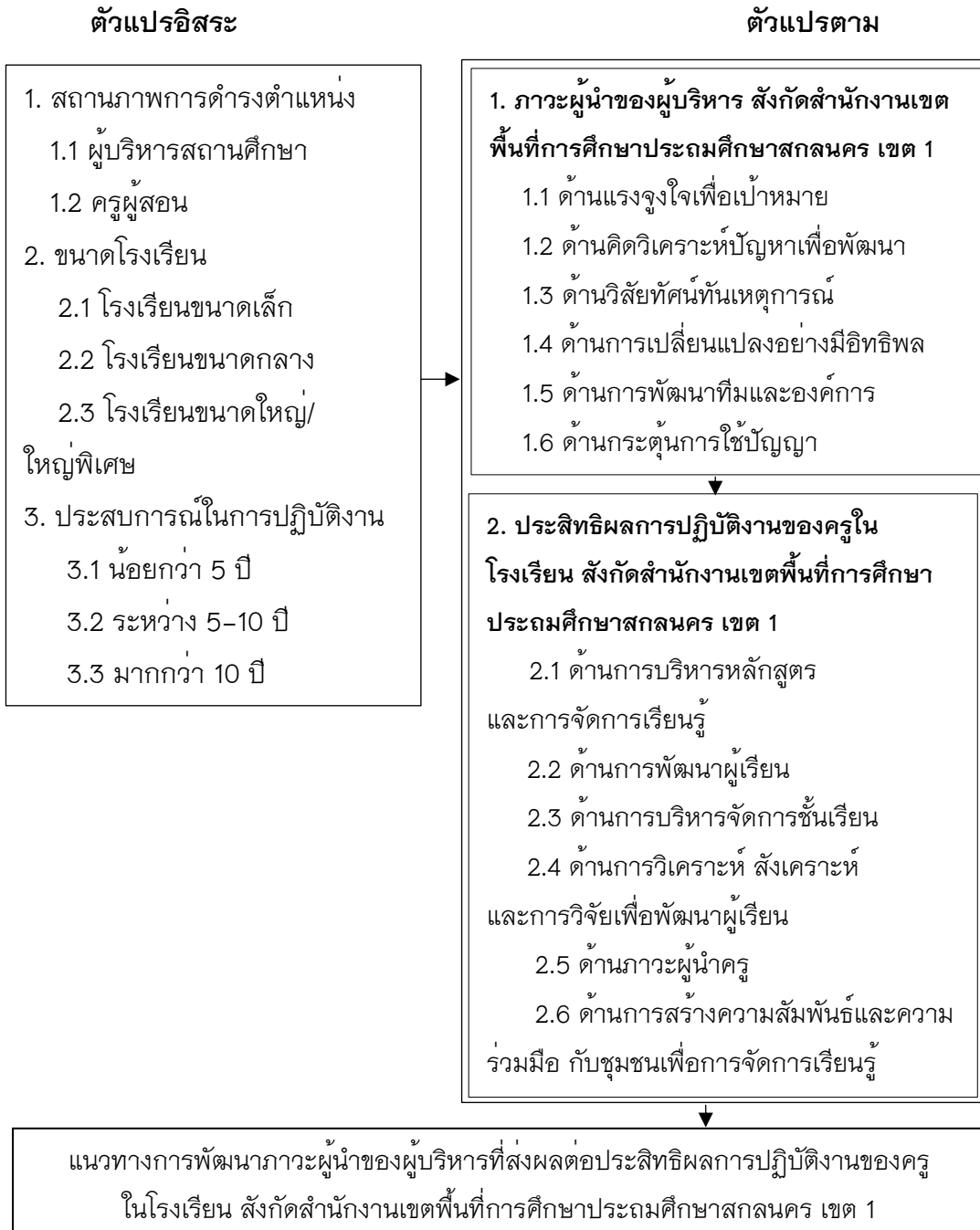
ผู้เรียน

3.2.2.5 ด้านภาวะผู้นำครู

2.2.2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48-49); ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์และคณะ (2559, หน้า 164); สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560); นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 71); ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 35-36); ปิยวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 65); วีระชาติ กาญจนกัญโห (2562, หน้า 94); อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรมและชารี มณีศรี (2564, หน้า 83-84); Maxine (2015, Online) และ Avis Gaze (2016, Online) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย 2) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา 3) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล 5) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ และ 6) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ตัวแปรด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2) ที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยในระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยาคมศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานสามารถเป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ และนำให้ความเคารพ ผู้นำมีความสามารถจูงใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดการพัฒนาในองค์กรและการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดการเรียนรู้ การบริหารชั้นเรียนตลอดจนงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย โดยเสริมแรงบวกและแรงลบ มีความเสียสละต่อการดำเนินงาน ประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กรทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการจำแนกแยกแยะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญห โดยใช้เหตุผล นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ประกอบการตัดสินใจที่เพื่อให้ถูกต้อง รอบคอบ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำความคิดรูปแบบนามธรรมสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผล ทั้งครูผู้สอนและบุคลากรทางศึกษา ตลอดจนคุณภาพของผู้เรียน เป็นผู้กำหนดทิศทางเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยใช้เทคนิคและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ต่อยอดงานบริหารให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่น นำยกย่องเคารพนับถือ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนและผู้ร่วมงานนอกสถานศึกษามีความวางใจ จึงจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้

1.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาจากทักษะความรู้ ความสามารถด้านการบริหารองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น เป็นผู้สร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอนในองค์กร มีการกระตุ้นทัศนคติ พฤติกรรมของผู้รวมอุดมการณ์ให้ปฏิบัติตามแนวคิด และยอมรับความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสามารถ

ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทันต่อการณ์เปลี่ยนแปลง
ในสังคมยุคปัจจุบัน

1.5 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจและมีความ
รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่งานของตนเอง เป็นผู้ติดต่อสื่อสาร ประสานการดำเนินงานให้
เกิดความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนปรับระบบโครงสร้างการบริหารขององค์กรให้เป็นระบบ
ระเบียบง่ายต่อการตรวจสอบ และง่ายต่อการปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์

1.6 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการสร้างความท้าทาย โดยการตรวจสอบ นิเทศ การปฏิบัติของครูผู้สอน
และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาข้อบกพร่องที่เกิดจากการบริหารจัดการชั้นเรียนและมี
การประชุม วางแผนหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน มีกลยุทธ์ในการกระตุ้น
ความรู้สึกนึกคิดให้ค่านึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามร่วม
แสดงความคิดเห็น โดยการวิพากษ์ทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการ
ระบบแบบใหม่ให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน
ในโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงาน
ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาหลักสูตรตลอดจนสร้างสัมพันธ์
กับชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนผู้วิจัยจึงได้ศึกษา
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามเกณฑ์สมรรถนะครู สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะประจำสายงาน (Functional
Competency) 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอน
สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเป็นระบบเน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย มีการวัดผล ประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน
ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีทักษะวิธีการในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะสุขภาพและสุขภาพจิต การยึดหลักความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารธุรการชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีความปลอดภัยสำหรับผู้เรียน

2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สามารถแยกแยะประเด็นและสรุปผล เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาและวิจัยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกของครูผู้สอนที่สัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของบุคลากรจำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ดังนี้

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน เป็นเวลาน้อยกว่า 5 ปี

4.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน เป็นเวลา 5-10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน เป็นเวลามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่เป็นพิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301- 600 คน หรือโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คน คนขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มาศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
2. แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการของนักวิชาการ นักการศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ผู้วิจัยใคร่ขอนำเสนอ ดังนี้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือลูกน้อง ยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ความริเริ่มและอำนาจไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม ความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ อำนวยการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ศิลปะ ในการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมาย ขององค์การ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะ เปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือ เครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพล ของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจการสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะ ที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของ องค์การ

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 22) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ คือความสามารถ ของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถ กระตุ้นและจูงใจผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วย

กับเป้าหมายขององค์กรและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

วิภาสธนี หัสกรรจ์ (2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่คน ๆ หนึ่งสามารถที่จะพูดโน้มน้าว จูงใจคนอื่น ๆ ให้เชื่อและปฏิบัติตามด้วยความรัก ความนับถือ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระณัด วฑุฒโน (2561, หน้า 531) ได้สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถช่วยให้ผู้อื่นหรือชุมชนได้มีข้อตกลงร่วมกัน และพยายามหาทางออกเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลเหนือบุคคลทั่วไปเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จเป็นสำคัญหรืออาจกล่าวได้ง่าย ๆ คือผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมสามารถชักจูงคนในสังคมของตนได้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 15) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

โอเด โปธิจโก (วิลันดอน) (2563, หน้า 17) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็น พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นกระบวนการในการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความยอมรับ การยกย่อง ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 16) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา

ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทางและหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Peter G. Northouse (2010) ได้นิยามภาวะผู้นำ (Leadership) จากหลายความคิดที่บ่งบอกถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ
2. ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีอิทธิพล
3. ภาวะผู้นำเกิดในกลุ่มคน
4. ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

Owens (2004) ได้นิยาม ภาวะผู้นำ (Leadership) คือสภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนสภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ เกิดขึ้นเมื่อคนที่มีจุดประสงค์แนชัดทำการเคลื่อนไหว และการแข่งขันกับผู้อื่นหรือเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบัน เกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยา และอาจเป็นด้วยเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่นของการเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ได้รับความเคารพนับถือความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการต่าง ๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพการใช้ศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวชักจูงใจ ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การและการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ หลากหลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้บริหารขององค์การควรมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไป ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหาร ออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมาย

เพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่น คล้อยตามและปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ โดยมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่าง ในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การ สิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเท ความรู้ความสามารถให้แก่ องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชา ต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัว ผู้บริหาร จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การ ให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมา สู้องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่ หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหาร จะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะ เปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาด ประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงาน รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ในการบริหาร ผู้บริหารสถานการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของ

การแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น องค์ประกอบ ที่สำคัญขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จ มีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง แตกต่างไปจาก องค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, หน้า) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การ ล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถ “นำ” หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่ง ต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน และการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้าง ความเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 232) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ นอกจากนั้น ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความสำเร็จของงานทั้งหลาย เกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำ จนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุ เป้าหมายตามที่องค์การต้องการ

ปาริฉัตร รัตนทองคง (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีม หรือกลุ่ม ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 18) ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 13) ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

โอเต โพธิจุกโก (วิสันดอน) (2563, หน้า 20) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมและสามารถสร้างแรงจูงใจรับทัศนคติเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกันและเป็นผู้ประสานงานของบุคคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานภายใต้ระบบองค์การให้มีความคล่องตัว มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและตั้งเป้าหมายที่จําพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำหลากหลายท่าน ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอ ดังนี้

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน

และการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอารมณ์ที่มั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง มีมารยาทของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีศักยภาพในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย

คชา ปราณีตพลกรัง (2564 ,หน้า 24–26) สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ และมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่อง

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็น ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากร เพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุด สำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผย

ชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับ
โลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
สร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุย
กับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้อะไรและคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์
ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการ และระดับ
พลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะ
ความมั่นใจ confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะ
ที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์
เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความ
เชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence)
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง
เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้
(Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหาร
จึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
(Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มี
อำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการ
กับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การ
ประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ถึง
ความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่ม
สร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ
(intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (Good Model) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ และฝึก

พวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์ เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม

จิตสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

Tony & Devanna (1986) ที่ได้นิยามคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สามารถเปลี่ยนสภาพองค์การได้ดังนี้ คือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคนกล้าและเปิดเผยเชื่อมั่นในคนอื่น ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อนเป็นผู้มองการณ์ไกล

Bennis (1989, p. 7) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ผู้นำที่ดีแต่ละคน เมื่ออยู่ในแต่ละหน่วยงานหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ก็จะมีบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำ ที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมจะมีคุณลักษณะร่วมกัน บางประการที่เห็นเด่นชัด ดังนี้ 1) การมองการณ์ไกล (A Guiding Vision) หมายถึง ผู้นำจะต้องมองกว้างและมองไกลในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานภายนอก ต้องมองการณ์ไกลในปัจจุบันและอนาคต 2) ความกระตือรือร้น (Passion) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีพลังที่จะผลักดันสิ่งต่าง ๆ ให้มีขึ้นในองค์การ ไม่ใช่เป็นผู้วางเฉย หรือปล่อยวางไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม 3) ความมีคุณธรรม (Integrity) หมายถึง เป็นผู้มีศักดิ์ศรียืนหยัดในความซื่อสัตย์ชอบธรรมถูกต้องและความยุติธรรม มากกว่าความถูกต้อง ถึงแม้บางครั้งต้องได้รับ ความเจ็บปวดก็ตาม 4) มีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (Trust) หมายถึง ผู้นำต้องมีความจริงใจ สามารถพิสูจน์ตัวเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าเป็นคนที่เชื่อถือได้ ทั้งในคำพูดและการกระทำ 5) มีความ สนใจใฝ่รู้ (Curiosity) หมายถึง ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถ และถูกท้าทายด้วยสภาพความ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก ดังนั้นผู้นำ

ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 6) มีความกล้าหาญ (Daring) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการคิดการแสดงออกและกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบไม่ว่าสิ่งที่ทำไปแล้วจะดีหรือไม่ดีก็ตาม

Greenberg and Baron (2003, p. 473) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) มีแรงขับสูง (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความคิดริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย 2) มีความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ 3) มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์ 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง 5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) คือ ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีในการทำงาน 6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน 7) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ

Stogdill (1948 อ้างถึงใน Hoy & Miskei, 2005) ได้สรุปลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำ จากงานวิจัยระหว่างปี 1904 ถึงปี 1974 และจัดแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถ (Capacity) ได้แก่ มีสติปัญญาดี มีความตื่นตัว มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด มีความสามารถในการเริ่มต้น มีความสามารถในการตัดสินใจ
2. ความสำเร็จ (Achievement) มีการศึกษาดี มีความรู้ มีความสำเร็จทางด้านการกีฬา
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นผู้ที่คนอื่นสามารถพึ่งพาอาศัยได้ มีความคิดริเริ่ม มีความคงเส้นคงวา มีความมุ่งมั่นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
4. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมีส่วนร่วมทางสังคม ให้ความร่วมมือ มีความสามารถในการปรับตัว มีอารมณ์ขัน

5. สถานภาพ (Status) เป็นผู้อยู่ในฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นที่นิยมชมชอบของคนทั่วไป

Yulk (1998 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2005) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ ลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำในยุคใหม่ โดยจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และทักษะ (Skills)

1.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำ (Personality Traits)

1.1.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก เฉพาะทางที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ลักษณะทางบุคลิกภาพที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอยู่จำนวนมาก ที่สำคัญมี 4 ประการคือความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะตั้งเป้าหมายให้ตนเองและผู้ตามไว้สูง ที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ยุ่งยากให้ลุล่วงไปได้และยื่นกรานที่จะเผชิญกับปัญหา และความพ่ายแพ้

1.1.2 ความอดทนต่อความกดดัน (Stress-tolerance) ผู้นำที่มีความอดทนต่อความกดดันมักจะทำการตัดสินใจดี นิ่ง และมอบหมายทิศทางการตัดสินใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก จากการศึกษาวิจัยพบว่า การก้าวไปข้างหน้า การใช้เวลาที่ยาวนาน ปัญหาความแตกแยก และความต้องการให้ตัดสินใจเหล่านี้ล้วน ทำให้ผู้นำเกิดความรู้สึกกดดัน เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลผู้เป็นผู้นำ

1.1.3 ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มักจะตระหนักได้อย่างแม่นยำถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน จึงมุ่งที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำเช่นนี้จะไม่ปฏิเสธข้อบกพร่องของตนหรือจะไม่เพื่อผันเกี่ยวกับความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จึงสามารถคงสัมพันธภาพที่เป็นความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และที่ปรึกษาไว้ได้

1.1.4 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ตรงกับค่านิยมของพวกเขาและตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกว่าเป็นคนซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบและมีความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความจงรักภักดีและได้รับความจงรักภักดีได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากคนอื่น

1.2 ลักษณะแรงจูงใจของผู้นำ (Motivation Traits)

แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในและที่เหนือกว่า จากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้กำหนดรูปแบบ

ทิศทางการเข้มข้นและระยะเวลา โดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายทั้งการเลือกวิถีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ ที่มีเป้าหมายปานกลางและที่มีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำมี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs) สองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของความพร้อมที่กระตุ้นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีบุคลิกลักษณะเป็นไปตามแรงขับเพื่องานในหน้าที่และความห่วงใยต่อผู้คน

2. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) เป็นแรงขับของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจและเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น

3. การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผล ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ เป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ และมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่

4. ความคาดหวังที่สูง (High Expectations) เพื่อความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่เชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานและจะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

1.3 ลักษณะทางทักษะของผู้นำ (Skills)

ส่วนประกอบที่สำคัญที่มักจะถูกลืม เมื่อมีการค้นพบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้นคือ ทักษะและประสบการณ์ (Skills and Experience) ความมีศักยภาพหรือมีความรู้ที่เกี่ยวข้องสูง และมีทักษะที่สามารถจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องที่ผู้นำจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำมี 4 ประเภท ดังนี้ (Schmidt & Hunter, 1992)

1. ทักษะวิธีการ (Technical Skills) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้อย่างเฉพาะขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ ระดับทักษะวิธีการสูงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในองค์การระดับต่ำ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนและคนอื่น ๆ ที่จะต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามที่มีระดับทักษะสูงอย่างเช่นครู

2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) มุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความ

ร่วมมือในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทักษะนี้จะต้องเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยไม่รู้สึกตัวและเกิดขึ้นอย่างคงที่สม่ำเสมอในพฤติกรรมของผู้นำ

3. ทักษะความคิด (Conceptual Skills) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการใช้แนวความคิด (ideas) และความคิดรวบยอด (concepts) ในการวางแผนในการจัดการและในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในองค์การระดับสูงกว่าที่มีสายงานลักษณะเดียวกันนี้ มีขอบข่ายกิจกรรมและความซับซ้อนของความสัมพันธ์ของงานที่มากกว่าและกว้างกว่า ทักษะทางความคิดก็ยิ่งเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะทางการบริหาร (Administrative Skills) มีความหมายรวมถึงความรู้เฉพาะของกิจกรรมการจัดการ เช่น การวางแผน (Planning) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงาน (Delegating) การให้คำปรึกษา (Supervising) และทักษะการประชุม (Handling Meetings) ทักษะการบริหารจะรวมเอาทักษะวิธีการ ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะทางความคิดเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การจัดการมีผลทางปฏิบัติทั้ง 4 ทักษะนี้จะต้องได้รับการพัฒนาในบริบทที่ปฏิบัติจริง ประสบการณ์ทำให้เกิดโอกาสที่จะเรียนรู้งานและได้ใช้ทักษะ ประสบการณ์เป็นศูนย์กลางในการกำหนดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างระดับมืออาชีพและลูกจ้างระดับบริหาร

คุณลักษณะของภาวะผู้นำควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ การใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอารมณ์ที่มั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง มีมารยาทของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีศักยภาพในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย

สรุปว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม คุณลักษณะของภาวะผู้นำต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน มีอุปนิสัยใจคอที่ดี มองโลกในแง่บวก ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้ทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ มีความยุติธรรมวางใจเป็นกลาง สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

พิชามณูช ม่วงแก้ว (2559, หน้า 14) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

สุวรรณา สว่างสาส์ (2559, หน้า 17) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติ ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย การที่ผู้บริหารของกลุ่มมีพฤติกรรมในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์การ ให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานในการทุ่มเทกำลัง ความคิด ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พระโอบเด โปธิจโก (วิลสันดอน) (2563, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

คชา ปราณีตพลกรัง (2564, หน้า 23) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

Robbins (1989, p. 302) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Stoner and Freeman (1989, p. 459) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

Koontz and Wehrich (1998, p. 437) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Lussier and Achua (2001, p. 78) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในมนัวระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานสามารถเป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือและนำให้ความเคารพ ผู้นำมีความสามารถสูงใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดการพัฒนาในองค์กรและการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถ ฟองศิริ (2558, หน้า 13) ได้สรุปถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำทางการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งคน เงิน วัสดุ วิธีการบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องแสดงออกมาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ กล่าวคือ ผลผลิตที่เป็นนักเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและสังคม ถึงแม้ว่านักวิชาการจะได้ให้บทบาทและหน้าที่ผู้นำไว้หลากหลาย มีความแตกต่างกัน แต่บทบาทและหน้าที่หลัก ๆ มีความคล้ายคลึงกัน หากแต่จะแตกต่างกันออกไปก็เฉพาะในข้อปฏิบัติละเอียดลงไป ผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องปฏิบัติ ตามบทบาทและหน้าที่ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์การและภารกิจที่มากมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความรู้ ความสามารถ ชี้แนะ แนะนำ ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ มีประสบการณ์ รู้จักประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดความเข้าใจในเชิงระบบ ปฏิบัติให้เป็นองค์รวมอย่างสมดุล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายหรือภารกิจที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานทุกอย่างตามบทบาทหน้าที่ให้สำเร็จ จำเป็นต้องทักษะในการประสานอาศัยความร่วมมือ กระตุ้นจากบุคลากรทุกฝ่ายต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการทำงานเป็นสำคัญ จึงจะสามารถนำเอาความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

พิชามญช ่มวงแก้ว (2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชา เพื่อการอำนวยความสะดวกติดต่อสื่อสารให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

อัครเดช นีละโยธิน (2563, หน้า 127) ภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารจะต้องวางแผนในการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต้องแสดงถึงความมีวิสัยทัศน์มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารและพนักงานต้องมีความทุ่มเทให้กับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตน เพื่อพัฒนาตัวเองในฐานะผู้นำหนึ่งต้องมีทักษะที่กำหนด

และความคิด เพื่อตอบสนองทั้งความต้องการส่วนบุคคลและขององค์กรที่ทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีความน่าเชื่อถือเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ตาม เป็นนักพัฒนาและเป็นผู้รู้คุณค่า และเข้าใจผู้อื่น จากเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่มอบหมาย อำนวยความสะดวกต่อบุคลากรครูในด้านทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียน ติดตามนิเทศ ติดตามสื่อสารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำให้ความช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางการปฏิบัติ ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

จิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 48-49) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว
2. มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปด้วยดี ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่สุด
3. การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยโอเดี้ยและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้อแท้เมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

4. ความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องอ่อนน้อมถ่อมตัว ไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น

5. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรงคือ 1) แรงผลักดัน (Drive) ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักดันที่มาจากความกลัวตายและยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความก้าวร้าวแกร่ง (Aggressive Drive) ที่จะสู้กับความตาย โดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรักและความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ หรือรู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้น เมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจนึกไปถึงสิ่งดีๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วย

6. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

8. เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดี จะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้ และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างเต็มที่ ให้การปรึกษาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมา อย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ของผู้นำในกาครองตนให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจ สถานการณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุผล มีการควบคุมอารมณ์ ที่ดี

10. มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย

ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน (2559, หน้า 164) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในยุค การศึกษา 4.0 ของผู้บริหารระดับสูงใน องค์กรว่า ควรมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในตนเอง กล่าวคือมีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ ขององค์กร การเป็นแบบอย่าง ที่ดีสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิด

ให้คนยอมรับ ยอมรับปฏิบัติตามมีการให้กำลังใจกับทุกคนและสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงควรเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ว่าจะ ขับเคลื่อนการศึกษา 4.0 ในสถานศึกษา โดยอาจจะมีการเรียนรู้จากผลสำเร็จที่ดีเลิศจากที่อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมีจินตนาการหรือความฝันจะทำสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนให้ได้

สุวิมล โปธิ์กลิ่น (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษาความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ดังนั้น การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะ ผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาประกอบการตัดสินใจ การวางแผนในการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ซึ่งการที่จะบริหารให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องใช้วิธีที่หลากหลายโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการทราบถึงปัญหาของบุคลากร สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาให้เต็มประสิทธิภาพความเหมาะสมของงาน

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 35-36) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ต้องเป็นวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการบูรณาการเน้นการใช้ทักษะชีวิตและทำงาน คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบ เชื่อถือได้และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบมาใช้ในการแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนาที่ผสมผสานชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ มีพฤติกรรมบริหารเชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพที่ได้วางไว้ รู้จักประสานงานและดึงศักยภาพบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วม สถานศึกษาคือหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้

กับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน

ปิยวรรณ คิตโตธา (2561, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะเป็นผู้นำในการบริหารงานโรงเรียน ปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในทักษะกระบวนการเพื่อภารกิจมุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนภาคบังคับทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและมีคุณภาพสามารถอยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างมีความสุขในทุกด้าน โดยผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

วีรชาติ กาญจนกัญญา (2562, หน้า 94) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ ในการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมีความพยายามในการทำงานและคาดหวังผลลัพธ์ของการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าปกติ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร เพื่อมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อองค์กรและการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติ ทั้งในส่วนของผู้ตามและขององค์กรโดยรวมที่สูงขึ้น

อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรมและชารี มณีศรี (2564, หน้า 83-84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำสภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ผู้นำมีการท้าทายความคาดหวังและจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Maxine (2015, Online) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่อง

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็น ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาวและจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร

ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสาน เชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากร เพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผย ชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะความมั่นใจ confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์

Avis Gaze (2016, Online) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกัน ได้ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)
11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและการนักศึกษา หลายท่าน ในแต่ละด้านซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ (2559)	สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560)	นพพล ศุภวิทย์เกษม (2560)	ศรสวรรค์ บุญณภรณ์ชัย (2561)	ปิยวรรณ ดิโตโตดา (2561)	วีรชาติ กาญจนภักดิ์ (2562)	อนุพันธ์ พูลเพิ่มและคณะ (2564)	Maxine (2015)	Avis Gaze (2016)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา
1. การเปลี่ยนแปลง อย่างมีอิทธิพล	√	√	√	√	√			√			6	60.00	√
2. แรงจูงใจเพื่อ เป้าหมาย	√	√		√	√	√	√	√		√	8	80.00	√
3. แลกเปลี่ยน ความคิด		√						√			2	20.00	
4. ให้รางวัล ผลตอบแทน								√			1	10.00	
5. วิสัยทัศน์ที่ เหตุการณ์	√	√	√		√		√	√	√		7	70.00	√
6) การพัฒนาทีม และองค์การ	√					√	√	√		√	5	50.00	√
7. บูรณาการอย่าง สร้างสรรค์					√				√	√	3	30.00	
8. ทันท่วงทีเทคโนโลยี ดิจิทัล	√		√					√		√	4	40.00	
9. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	√					√				√	3	30.00	
10. มีความ รับผิดชอบ เชื่อถือได้		√			√		√		√		4	40.00	
11. บริหารเชิงรุก เน้นผลงาน					√		√		√		3	30.00	

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ (2559)	สุวิมล ไพธิ์กลิ่น (2560)	นพพล ศุภภิทยาเจริญกุล (2560)	ศรสงคราม บุญเกษมกรชัย (2561)	ปิยวรรณ คัดโสดา (2561)	วีรชาติ กาญจนภักดิ์ (2562)	อนุพันธ์ พูลเพิ่มและคณะ (2564)	Maxine (2015)	Avis Gaze (2016)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา
12. ติดต่อสื่อสาร					√	√			√	√	4	40.00	
13. คิดวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อพัฒนา	√	√	√	√	√	√			√	√	8	80.00	√
14. กระตุ้นการใช้ ปัญญา				√	√	√	√	√			5	50.00	√
15. การบริหาร บุคคล					√	√	√			√	4	40.00	
16. การสร้าง ความร่วมมือ						√	√	√	√		4	40.00	
17. คุณธรรม จริยธรรม										√	1	10.00	
18. มีความรู้ ประสบการณ์ดี		√	√								2	20.00	

ตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 18 ด้าน ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 10 คน ผู้วิจัยสังเคราะห์และเลือกภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย 2) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา 3) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล 5) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ และ 6) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48-49); ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ (2559, หน้า 164); สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560); นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 71); ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 35-36); ปิยวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 65); วีรชาติ กาญจนกัญโห (2562, หน้า 94); อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรมและซารี มณีศรี (2564, หน้า 83-84); Maxine (2015, Online); และ Avis Gaze (2016, Online) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย 2) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา 3) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล 5) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การและ 6) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดา

พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม (2556, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง ทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นที่น่าสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานพิเศษ

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระตุ้นให้บุคคลที่ถูกกระตุ้นเกิดพฤติกรรมที่ต้องการไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายาม

ของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้ามีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอนไว้เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ ศิริเดชานน (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่าพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

อุษารักษ์ อุ๋นวิเศษ (2560) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น/ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

สิริกร กุมภักดี (2560, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม สวนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จากความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดการเรียนรู้ การบริหารชั้นเรียน ตลอดจนงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย โดยเสริมแรงบวกและแรงลบ มีความเสียสละต่อกรดำเนินงาน ประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์การทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านจิตวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา

สุนทรี วัฒนพันธ์ (2555, หน้า11) ได้ให้ความหมาย การจิตวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนกการให้รายละเอียดให้เหตุผลและจับประเด็นเชื่อมโยง

ความสัมพันธ์ต่อการระหว่างเรียนกับหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้กระบวนการ
 คัดนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่

ปรีดาพรรณ อ่อนนางใย (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความสามารถทาง
 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณา แยกแยะส่วนย่อย ๆ ของเรื่องราวหรือเนื้อเรื่อง
 ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานความรู้เดิม และพิจารณาได้ว่าส่วนย่อย ๆ ที่สำคัญนั้น
 แต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง อะไรที่เป็นสาเหตุ อะไรที่เป็นผลและเกี่ยวพัน
 โดยอาศัยหลักการใด ซึ่งจะทำให้เราได้อะไรที่แท้จริงที่เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจแก้ปัญหา
 ประเมินและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ไรรยวินท์ บุญสวัสดิ์ (2556) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ (analytical
 thinking) เป็นวิธีการคิดที่คนไทยยังมีทักษะด้านนี้น้อยและคนไทยยังไม่มีความคิด
 ประเภทนี้ที่ดีเพียงพอ เห็นได้จากการคิดนึกเอาเองจากมโนทัศน์ส่วนตัวที่สร้างขึ้นเอง
 แล้วนำไปสู่การบิดเบือนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้สอดคล้องกับมโนทัศน์ของตน หรือการด่วน
 สรุปจากข้อมูลเท่าที่มีหรือสังเกตเห็นได้โดยการผูกโยงข้อมูลในเชิงเหตุและผลอย่างผิด ๆ
 หรืออาจกล่าวได้ว่ามีการละเลยข้อมูลที่มีนัยสำคัญไป เนื่องจากการคิดเชิงวิเคราะห์
 เป็นรากฐานของการคิดอื่น ๆ อาทิ การคิดเชิงกล ยุทธศาสตร์การคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาและตัดสินใจต้องพึ่งพา การคิดเชิงวิเคราะห์อย่างมาก
 ผลในเชิงลบที่เกิดจากการด้อยทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ คือ การไม่สามารถแก้ไขปัญหา
 จากสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งก็จะนำไปสู่ปัญหาที่เพิ่มขึ้นหรือเกิดปัญหาใหม่ ๆ ตามมาทักษะการ
 คิดแก้ปัญหาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งความสามารถในการคิดต้องสามารถคิด
 ในเชิงสังเคราะห์ (synthesis Thinking) ที่เป็นรากฐานที่สำคัญของการคิดเชิงระบบ
 (systems Thinking) โดยเป็นการคิดแบบมองเห็นองค์ประกอบและนำองค์ประกอบต่าง ๆ
 มาบูรณาการกัน ซึ่งจะทำให้เราสามารถเห็นและเข้าใจภาพใหญ่ของปัญหาได้ตามจริง
 เพื่อจะได้ออกแบบวิธีการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน การคิดดังกล่าวล้วน
 อยู่บนพื้นฐานของการ คิดเชิงวิเคราะห์ (analytical Thinking) ทั้งสิ้น

วรรณ โรจนะบุรานนท์ (2557, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การคิด
 วิเคราะห์ หมายถึง การคิดระดับสูงที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการที่ซับซ้อน เป็นความสามารถ
 ในการคิดที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ออกเป็น
 ส่วนย่อย ๆ หรือเป็นหมวดหมู่ได้ โดยพิจารณาอย่างรอบคอบถึงสภาพการณ์หรือข้อมูล
 ต่าง ๆ ว่ามีข้อเท็จจริงเพียงใดในการตัดสินใจ

อภิภัทร มีแสงเพชร (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมาย การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณาแยกแยะองค์ประกอบของวัตถุสิ่งของเรื่องราว หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้รู้และเข้าใจในเนื้อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหตุและผลหรือสถานการณ์อย่างชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ

โลภิตา เสนาะจิต (2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมาย “การคิดวิเคราะห์” หมายถึง การคิดที่มีความซับซ้อนอย่างลึกซึ้งละเอียดถี่ถ้วนในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นข้อมูล เรื่องราวหรือสถานการณ์ประกอบด้วยความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบออกเป็นส่วนย่อย โดยสามารถให้รายละเอียดด้วยการให้เหตุผลที่ถูกต้องจากพื้นฐานความรู้หรือหลักการระบุได้ว่าองค์ประกอบหรือส่วนย่อยนั้น ๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร ระบุได้ ว่าสิ่งใดเป็นเหตุสิ่งใดเป็นผล นำไปสู่ข้อสรุปหรือการตัดสินใจที่ถูกต้องเพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์การคาดการณ์ทำนายคำตอบล่วงหน้า นำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือเกิดเป็นความรู้ใหม่

บลูม (Bloom, 1956, pp. 6 – 9) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์เป็นความสามารถ ในการแยกแยะเพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์เรื่องราวหรือเนื้อหาต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีความสำคัญอย่างไร มีอะไรเป็นสาเหตุ มีอะไรเป็นผล และที่เป็นอย่างนั้นด้วยหลักการอะไร

รัสเซล (Russel, 1956, pp. 181–182) ให้ความหมายว่า การคิดวิเคราะห์ นั้นเป็นการ คิดเพื่อแก้ปัญหาชนิดหนึ่ง โดยผู้คิดจะต้องพิจารณาตัดสินเรื่องราวต่าง ๆ ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย การคิดวิเคราะห์จึงเป็นกระบวนการประเมินหรือหรือการจัดหมวดหมู่โดยอาศัยเกณฑ์ที่เคยยอมรับกันมาก่อนแล้วสรุปหรือพิจารณาตัดสิน

วัตสัน และเกรเซอร์ (Watson & Glaser, 1964, p. 11) ได้ให้ความหมายของการคิด วิเคราะห์ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากส่วนประกอบของทัศนคติ ความรู้และทักษะ โดยทัศนคติเป็นการ แสดงออกทางจิตใจต้องการสืบค้นจากปัญหาที่มีอยู่ ความรู้จะเกี่ยวกับการใช้เหตุผลในการ ประเมินสถานการณ์ การสรุปความเที่ยงตรง และการเข้าใจในความเป็นนามธรรม ส่วนทักษะจะประยุกต์รวมอยู่ในทัศนคติและความรู้

เชน (Chen, 1993, pp. 46–62) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการอันซับซ้อน เป็นกระบวนการบูรณาการความคิด เป็นความสัมพันธ์ของการคิด

อย่างมีวิจาร์ณญาณและ ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจกระทำ โดยเชื่อมต่อกับความคิดกับบริบทสังคม

จากความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คติวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา หมายถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจำแนกแยกแยะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ประกอบการตัดสินใจที่เพื่อให้ถูกต้อง รอบคอบ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงาน

3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันแล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้โดยให้ คำอธิบายไว้ว่าวิสัยทัศน์ว่า

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)
3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ
4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กรและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพองค์กรที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48-49) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมอง อนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐาน สำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตอย่างรวดเร็วคำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 44) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยที่ภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

อภิภัทร มีแสงเพชร (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร สิ่งที่ยังคงมุ่งหวังหรือจุดมุ่งหมายที่ยังคงต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนด ซึ่งต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้และเป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศขององค์กรและนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

สมัชชา จันทรแสง (2558) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์การ ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวใจให้เกิดความศรัทธาและร่วมสานฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ

กิตติศักดิ์ บุณรังสี (2559, หน้า 59) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร กำหนดเป้าหมาย นโยบาย วางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคและวิธีการกระตุ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงให้องค์กรเกิดการพัฒนาลูกอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นจะต้องชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อังกูร เถาว์ลัย (2562) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การดำเนินการเพื่อให้ครูช่วยกันสร้างภาพในอนาคตของหน่วยงานร่วมกันที่อยากจะให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผนและปฏิบัติร่วมกัน ทুমเทกำลังกายและใจกระทำให้เกิดขึ้นและทำให้ภาพอนาคตที่เกรวมกันเป็นไปในทิศทางสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดและจับต้องได้และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย

เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

Kotter (1996, pp. 68–69) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่สร้างขึ้นเพื่อให้บุคคลรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่ออนาคต ภาพอนาคตนั้นช่วยกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง สามารถช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

เบนนิส (Bennis.W. 2002, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสติปัญญาเฉลียวฉลาด ท่านมีคำคมประจำตัวว่า หัวใจที่สำคัญในการสร้างทักษะความเป็นผู้นำ คือการมีความไว้วางใจทีมงาน การเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น จะต้องรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่าง

Robinson (2007, p. 120) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ต้องประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารมากที่สุดที่ดี ไม่ใช่การสร้าง ภาพลักษณ์ที่หลอกลวงแห่งการเป็นคนเก่ง คนดี

จากความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ ทันทเหตุการณ์ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำความคิดรูปแบบ นามธรรมสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงและเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพทั้งครูผู้สอน และบุคลากรทางศึกษาตลอดจนคุณภาพของผู้เรียน เป็นผู้กำหนดทิศทางเป้าหมายในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน โดยใช้เทคนิคและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาต่อยอดงานบริหาร ให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างความเชื่อถือ เชื่อมมั่น นายกององเคารพนับถือ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนและผู้ร่วมงานนอกสถานศึกษามีความวางใจ จึงจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้

4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของ

กลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม ส่งผลให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามผู้นำ โดยผู้นำจะคล้อยใจหรือจูงใจให้ผู้ตามมีความหวังและมุ่งมั่นพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ ผู้นำยังคงยกกระตุ้นให้ผู้ตามพยายามแก้ไขปัญหาและเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งผู้นำ มีความใส่ใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ตาม

อังสนา เข้มไคร (2560, หน้า 17) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงผู้คนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรมมาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว เกี่ยวข้องกับการประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อผู้ตามพยายามช่วยเหลือผู้ตามให้เต็มศักยภาพ เป็นกระบวนการประสานกับคนอื่นเป็นกระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้สูงขึ้นโดยการกระตุ้นของบุคลากร ให้เกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ และตระหนักถึงคุณค่าของจุดหมายเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหมาย มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา

ปิยวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 37-38) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้ ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

วีรชาติ กาญจนกัณโห (2562, หน้า 30) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหมาย พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อยจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศและโลก

อังกูร เกาว์ลย์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์หรือสังคม

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยยกระดับ แรงจูงใจและคุณธรรม จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ซึ่งผู้นำการ เปลี่ยนแปลงใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

พระโอเด โปธิจโก (วิลันดอน) (2563, หน้า 29-30) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อตัวผู้ตามได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชมให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

อนุพันธ์ พูลเพิ่ม (2564, หน้า 77) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยผู้บริหารจะมีส่วนช่วยในการกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแสดงความรู้ความสามารถของตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาจากทักษะความรู้ ความสามารถด้านการบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น เป็นผู้สร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอนในองค์กร มีการกระตุ้นทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอุดมการณ์ให้ปฏิบัติตามแนวคิด และยอมรับความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบทันต่อการณ์เปลี่ยนแปลงในสังคมยุคปัจจุบัน

5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ

ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการเชิงระบบที่จะส่งผลต่อวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอันเน้นถึงค่านิยมที่จะให้ประชาธิปไตยแก่บุคคลในองค์การ เป็นการทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะปรับตัวสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถสร้างการรับรู้และ ความตระหนักถึงให้บุคลากรทุกคนทราบว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและเชื่อว่าเป็นการ ผสมผสานกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การได้

จักษ์ พันธุ์เพชร (2556, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพทำงานด้วยระบบความล้มพันธ์ที่ดี ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและทำได้เต็มศักยภาพ หน่วยงานมีความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าของผลงาน องค์การมีความมั่นคงในการพัฒนาทีมงานต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เป้าหมายของทำงาน ผู้นำทีมงาน สมาชิกของทีมงาน โครงสร้างแผนงานทรัพยากร ระบบการประเมินผลและการแบ่งปันผลประโยชน์

สมบัติ กุสุมาวาลี (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนและต้องใช้เวลาในระยะยาว ซึ่งในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ

กนกพร กระจ่างแสง เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายการพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบภายในองค์การโดยบุคลากรทุกระดับในองค์การมีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างและพัฒนาที่ทีมงานบริการอย่างมืออาชีพ

1. ยอมรับความคิดเห็น และความสามารถของบุคคลในทีมอย่างจริงจัง
2. ระดมสมอง “ภาพลักษณ์การบริการในฝัน” จากทีมงาน
3. วางแผนงานบริการและแบ่งความรับผิดชอบ ตามความถนัดหรือความสมัครใจร่วมกัน
4. สื่อสาร ประสานงาน กับทีมงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ
5. ไว้วางใจและสนับสนุนการทำงานตามเป้าหมายอย่างมุ่งมั่น
6. เป็นผู้นำเชิงรุกที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
7. พัฒนาทีมงาน ทั้งความรู้ ความสามารถ และการดำเนินชีวิต

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเพื่อความแข็งแกร่งทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจนั้น องค์การสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์การได้ใน 2 มุขเหตุสำคัญ คือ (1) เป็นการพัฒนาองค์การเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การและ (2) เป็นการพัฒนาองค์การเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ขององค์การในการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบบงานและบรรยากาศขององค์การในการที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายใหม่ที่องค์การตั้งไว้ได้

เอกสิทธิ์ สนามทองและคณะ (2562, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับสู่สภาวะใหม่ด้วยความพยายามอย่างมี

แบบแผน ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ วิธีการดำเนินการ แนวคิดการบริหารและมุ่งไปที่ความกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำเอาความใหม่และแปลกทั้งทางด้านเทคนิคต่าง ๆ และมุ่งเน้นในการนำทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามาสู่องค์การโดยใช้แนวคิดเชิงแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นหลักการที่เป็นระบบและจากการสรุปความหมายทำให้สามารถสรุปสาระสำคัญของเรื่องของการพัฒนาองค์การได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบและแบบแผนที่ดี
2. เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ
3. เป็นเรื่องของระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ
4. เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยผลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมองค์การ การจัดการ สังคมวิทยา มนุษยวิทยา จิตวิทยา บริหารธุรกิจเข้ามาสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่าง ๆ
5. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวของ องค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

Na-Nan (2019) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จที่สำคัญและมีความท้าทาย องค์กรจึงต้องมีการเตรียมการเพื่อพัฒนาให้มีความศักยภาพในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การพัฒนาจุดแข็งของผู้นำ และทีมงานการบริหารและสร้างความผูกพันของทีม เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ

จากความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทีมและองค์กร หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจและมีความรับผิดชอบต่องานที่งานของตนเอง เป็นผู้ติดต่อสื่อสารประสานการดำเนินงานให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนปรับระบบโครงสร้างการบริหารขององค์กรให้เป็นระบบระเบียบง่ายต่อการตรวจสอบและง่ายต่อการปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์กร

6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 17-19) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะ

เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งแนะนำให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา เพื่อพัฒนางาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานรู้จักวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล แจกข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ แนะนำ ให้ศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน เป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช (2557, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการและแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการคิดและการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และต้องการหาแนวทางการแก้ปัญหาผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาค้นคว้าคิดและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

อังสนา เข้มไคร (2560, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการพัฒนางาน สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาย่างระมัดระวัง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาสในการเรียนรู้

อังกูร เกศวาลัย (2562, หน้า 35) สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สร้างความตระหนักให้ครุ่นคิดสิ่งใหม่ ให้แก้ปัญหาค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้น

การสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีวิธีการแก้ไขปัญหายอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้รวมแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยมีการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุน

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 27) สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา การหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา พิจารณาถึงวิธีการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบเก่า เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถจูงใจให้ผู้ตามเป็นผู้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาด เมื่อแนวคิดนั้นแตกต่างจากผู้นำ

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นชาวปัญญา หมายถึง การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาโดยการทำให้ผู้ตามเข้าใจและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ทำงานให้ผู้ตามเกิดความพยายาม ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

จากความหมายของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความท้าทาย โดยการตรวจสอบ นิเทศ การปฏิบัติของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาข้อบกพร่องที่เกิดจากการบริหารจัดการชั้นเรียนและมีการประชุม วางแผนหา แนวทางการแก้ไขปัญหและพัฒนาาร่วมกัน มีกลยุทธ์ในการกระตุ้นความรู้สึกรู้สึกคิด ให้คำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามร่วมแสดงความคิดเห็น โดยการวิพากษ์ทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการระบบแบบใหม่ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดง ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานสามารถเป็นบุคคลที่สร้างความ

เชื่อมั่น เชื่อถือและน่าให้ความเคารพ ผู้นำมีความสามารถสูงใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดการพัฒนาในองค์กรและการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48-49); ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ (2559, หน้า 164); สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560); นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 71); ศรสวรรค์ บุญณกรณชัย (2561, หน้า 35-36); ปิยวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 65); วีรชาติ กาญจนกัญโห (2562, หน้า 94); อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรมและชาวี มณีศรี (2564, หน้า 83-84); Maxine (2015, Online); และ Avis Gaze (2016, Online) ได้องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย 2) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา 3) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล 5) ด้านการพัฒนาทีมและองค์กร และ 6) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ไว้ดังนี้

กาญจนา ภาวศ (2557, หน้า 43) ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

วชิรวัชร งามละมอม (2559, หน้า 11) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุดและผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการ

บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเขามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด

อังสนา เข็มไคร (2560, หน้า 24) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 ประการ คือความสามารถในการผลิต ขบวนการปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Price (1963, p. 318) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิตขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Fiedler (1967, p. 534) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Campbell (1977, pp. 36-39) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง การที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการโรงเรียนโดยยึดหลัก คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพของค่านิยมจนบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977, p. 55) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง การที่ผู้นำสามารถแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพของงานในแต่ละกิจกรรมที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบ ประเมินผลคุณภาพของงาน

2. ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

หน้าที่หลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพในระดับสูงขึ้น โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติและทดลองจากประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญที่แสดงถึงประสิทธิผลต่อผู้เรียน โดยการนำหลักสูตรและเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ นำไปใช้ จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนมีอิทธิพลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

กรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู แบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม โครงข่ายระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครู รายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนด สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตาม ภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี

และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสังเคราะห์สามารถ สรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

โดยมีรายละเอียดของการประเมินดังต่อไปนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1.1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน

- 1.1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหา
- 1.1.1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
- 1.1.1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์
- 1.2.1 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- 1.2.2 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.2.3 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 1.3 ความสามารถในการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงาน
- 1.3.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
- 1.4 ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 1.4.1 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.4.2 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน
- 2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจใน การให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ**
- ตัวบ่งชี้
- 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจใน การให้บริการ
- 2.1.1 ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส
- 2.1.2 เต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการ
- 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพ
- 2.2.1 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ ในการปรับปรุง

2.2.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้

3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ทางวิชาการและวิชาชีพ

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้า ด้วยตนเอง

3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ

3.2.1 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

3.2.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและ วิชาชีพ

3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

3.3.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

3.3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น

3.3.3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้

4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

- 4.1.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4.1.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 4.1.3 ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย

ความสำเร็จร่วมกัน

- 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
 - 4.2.1 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน

ในโอกาสที่เหมาะสม

- 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือ สถานการณ์ที่หลากหลาย
 - 4.3.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

ประสิทธิภาพทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

- 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
 - 4.4.1 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

- 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นใน การพัฒนาการจัดการศึกษา

ให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

- 4.5.1 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายใน

ที่มงาน

- 4.5.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์

ระหว่างเครือข่ายและ ที่มงาน

- 4.5.3 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

เป็นทีมให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษา

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้

- 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

- 5.1.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณ

วิชาชีพ

- 5.1.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- 5.1.3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- 5.1.4 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
- 5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ
- 5.2.1 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- 5.2.2 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
- 5.3.3 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า
- 5.3.4 ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
- 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 5.3.1 ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน
- 5.3.2 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
- 5.3.3 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- 5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี
- 5.4.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์
- 5.4.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ
- 5.4.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
- 5.4.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ โดยมีรายละเอียดของการประเมินดังต่อไปนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
- 1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
- 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
- 1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 5.1.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2.2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม

2.1.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน

2.3.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง

2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยม
ที่ดั่งาม

2.4.5 ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/
ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความ
ปลอดภัยของผู้เรียน

3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอก
ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน
และผู้เรียนกับผู้เรียน

3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้
และปลอดภัยอยู่เสมอ

3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/
ประจำวิชา

3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตาม
ศักยภาพ

3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลง
ในชั้นเรียน

3.3.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้าง
วินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมิน
ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลผลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้

4.1 การวิเคราะห์

4.1.1 สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาห้ระบบปัจจุบัน

4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.2 การสังเคราะห์

4.2.1 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.3.1 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

5.1.1 พิจารณาบทพจน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

5.1.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

5.1.3 กระตุน้จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5.2.3 สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

5.3.3 กระตุน้ผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้
ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณา
ไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ
ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil
achievement)

5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย
ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครอง
และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.5.3 ยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการ
เรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง
ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน
รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
อย่างเป็นระบบ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ
เรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง
การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน
และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ
จัดการเรียนรู้

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
และความร่วมมือกับชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
ของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ
กับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน
และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานคุณวุฒิ (2556, หน้า 68) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ภักดิ์รักษ์ พลดี (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล
หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุตาม
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถ
ปรับตัวให้ดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้ และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

ทิพอาภา กลิ่นคานหอม (2557, หน้า 18) สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและสารสนเทศ 2) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การพัฒนาทักษะและความชำนาญ 3) การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครูและชุมชนจากนั้นได้นำมาพัฒนาเป็น แบบวัดการปฏิบัติงานของครูซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับโดยมีการกำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดง ความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล การติดตามและการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียน การใช้วิจัย ควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนหรือใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การเลือกใช้ สร้าง และผลิตสื่อ นวัตกรรม และสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการ จัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

1.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรม ของครูในการแสดงความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนการสอน โดยวางแผน การสอน เลือกหรือสร้างรูปแบบการสอน เทคนิควิธีการสอน กิจกรรมการเรียน การสอน ใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้เรียน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ การบูรณาการองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ ผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดพัฒนาการด้านความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

1.2 การจัดการชั้นเรียนหมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดง ความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารกิจกรรมในชั้นเรียน อย่างเป็นระบบและเป็น ลำดับ มีการจัดเตรียมชั้นเรียน จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนรู้ ของผู้เรียน สร้างและมีความยืดหยุ่นในการใช้กฎและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในชั้นเรียน ควบคุมวินัยในชั้นเรียน จัดการผู้เรียนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมด้วยเทคนิคทางบวก

เพื่อให้สามารถควบคุมและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การวัดและประเมินผลหมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดงความรู้ ความสามารถและทักษะการวัดและประเมินผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพฤติกรรม มีการวางแผนการพัฒนาและการประเมิน โดยใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมและมีรูปแบบในการประเมินที่หลากหลายโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการติดตามและรายงาน ความก้าวหน้าของผู้เรียน มีการให้ผลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็น พัฒนาการทางการศึกษา ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่แตกต่างของผู้เรียน

1.4 การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดงความรู้ ความสามารถและทักษะการวิจัยในชั้นเรียนโดยเห็นความสำคัญของการวิจัย สร้างองค์ความรู้โดยการใช้วิจัยเป็นฐาน เชื่อมโยงการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน นำความรู้ที่ทันสมัยจากการวิจัยในสาขาวิชา ของตนเองมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาความรู้ของตนเอง

1.5 การใช้สื่อ นวัตกรรมและสารสนเทศหมายถึง พฤติกรรมของครู ในการแสดงความรู้ ความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เลือกใช้ สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับ ผู้เรียน สามารถสร้างสื่อ นวัตกรรมและสารสนเทศใหม่ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียน ให้คำแนะนำ ในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมและอำนวยความสะดวกด้านสื่อ นวัตกรรมและสารสนเทศให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ และพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียน

2. การพัฒนาตนเองหมายถึง พฤติกรรมของครูในการศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน ความรู้ทางวิชาการ ทักษะและความชำนาญต่าง ๆ ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น

2.1 การแสวงหาความรู้หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดจากการ ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการด้วยตนเองเกี่ยวกับข้อมูลและ สารสนเทศด้านวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ความรู้ในสาขาวิชาของตนเอง

สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา
พัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.2 การพัฒนาทักษะและความชำนาญหมายถึง พฤติกรรมของครู
ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
จัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น
มีการสะท้อนกลับการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการ
ประเมินตนเอง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้เชี่ยวชาญ และเก็บรวบรวมหลักฐาน
ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของตนเองและพัฒนาตนเองสู่ความเป็น
มืออาชีพ

3. การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหมายถึง พฤติกรรมของครูในการมี
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาของผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง
เพื่อนร่วมงาน และชุมชน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา
ของสถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนหมายถึง พฤติกรรมของครู
ที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียนด้วยความเต็มใจ ด้วยการดูแลเอาใจใส่
ให้คำแนะนำ คำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนเมื่อจำเป็นให้การตอบสนอง
ที่ดีแก่ผู้เรียน ดูแลความปลอดภัยด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสุขภาพ เคารพในศักดิ์ศรี
ภูมิหลังและความแตกต่างของผู้เรียน ยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน ชื่นชมและให้กำลังใจ
ผู้เรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของ
สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3.2 การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง หมายถึง พฤติกรรมของครู
ที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง มีความใกล้ชิดและติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง
อย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำอย่างมืออาชีพกับผู้ปกครองให้มีความสำคัญต่อมุมมอง
ของผู้ปกครองและร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลผู้เรียนด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3.3 การสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูหมายถึง พฤติกรรมของครู
ที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีและทำงานได้ดีกับเพื่อนครูและเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีการ
สื่อสารที่ดีต่อกัน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ

เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3.4 การสร้างปฏิสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนให้ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ บริการชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนและมีความสามัคคีผูกพันระหว่างโรงเรียนและชุมชน

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของครูโดยปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

ภัทรภา วรงค์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

วชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของครู ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียน การสอนและหน้าที่อื่น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ ผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

- 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้
- 2.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและ จัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม
- 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน
- 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรม
การพัฒนาวิชาชีพ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มี
คุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุน
การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน
ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 76) ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง
การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงาน
ที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์
ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะ
ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

สุดาทิพย์ ฤทธิไพโร (2563) ได้กล่าวว่าครูที่มีประสิทธิภาพ คือ ครูที่
“รู้เนื้อหาวิชา (Content) ที่สอนให้นักเรียนมีส่วนร่วม (Engage) ในการเรียนรู้และท้าทาย
เขาให้ไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้นไปอีก” “ครู” ถือว่าเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้
ของนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูมีส่วนสำคัญในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก
ความสะดวกแก่การเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวก
ในห้องเรียน การออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การแก้ปัญหา
ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรม การจูงใจนักเรียน ตลอดจนวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ของนักเรียน เป็นต้น ครูผู้ซึ่งประสบความสำเร็จเกือบทุกเรื่องในการให้ความช่วยเหลือ
นักเรียนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนนี้ โดยทั่วไปเราชอบเรียกกันว่าเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ
(effective teachers)

Fuller (1969, p. 35) กล่าวว่า การให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น
อันดับแรกต้องดูที่ความเป็นคนดีก่อน ต่อไปถึงจะดูที่พฤติกรรมที่ปฏิบัติในชั้นเรียน

Dale (1989, pp.77–83) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาเน้นหนักไปที่ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ ปัจจัยทั้งสามนี้เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายในโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งเป็นผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู และส่งผลถึงความสำเร็จโดยภาพรวมของโรงเรียนเอกชน

Lorin W. Anderson (2004, p. 109) ได้ให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิผลไว้ว่าครูที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ที่บรรลุเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้สำหรับตัวเอง หรือที่พวกเขาได้กำหนดไว้สำหรับพวกเขาโดยคนอื่น ครูที่มีประสิทธิผลต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย และต้องสามารถใช้ความรู้ และทักษะเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

James H Stronge (2007, p. 10) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูเป็นหนึ่งในอันดับต้น ๆ ที่ใช้ในการตัดสินความมีประสิทธิภาพของครู

Minghui Gao และ Qinghua Liu (2013, p. 1) ให้ความหมายของ ครูที่มีประสิทธิผลไว้ว่า คำว่า “มีประสิทธิผล” มาจากคำภาษาละติน “effectivus” ซึ่งแปลว่า สร้างสรรค์ หรือมีประสิทธิผล ครูที่มีประสิทธิผลในแง่ของความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอาจถือได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถดึงดูดนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลการเรียนของโรงเรียนอื่น ๆ ได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาหลักสูตรตลอดจนสร้างสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามเกณฑ์สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนมีความสอดคล้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู โดยครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น และทำให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ตามเกณฑ์สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สมรรถนะประจำสายงานของครูเป็นตัวแปรในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเป็นระบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย มีการวัดผล ประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีทักษะวิธีการในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาทักษะสุขกายและสุขภาพจิต การยึดหลักความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารธุรการ ชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีความปลอดภัยสำหรับผู้เรียน
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สามารถแยกแยะประเด็นและสรุปผล เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาและวิจัยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ

5. ด้านภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกของครูผู้สอนที่สัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุตบากโดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน

ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอกุตบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง ไส้ ไทยลาว และไย้ย

ภูมิประเทศและภูมิอากาศพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุตบาก อำเภอไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอ

โคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย
อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน
อำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริม
รายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนนิตโย ตำบลเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัด

สกลนคร 47000 โทร 0-4297-0131 โทรสาร 0-4297-0134

มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สพป.สกลนคร เขต 1	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	ประชากร(โรงเรียน)	ประชากร(โรงเรียน)	ประชากร(โรงเรียน)
อ.เมืองสกลนคร	33	30	8
อ.กุสุมาลย์	10	13	3
อ.กุศุดบาก	4	8	2
อ.เต่างอย	2	5	3
อ.โคกศรีสุพรรณ	8	9	1
อ.โพนนาแก้ว	5	13	2
อ.ภูพาน	3	11	2
รวม	65	89	21

จากตาราง 2 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
ต่ำกว่า 120 คน รวม 7 อำเภอมีโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งหมด 65 โรงเรียน โรงเรียน
ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน รวม 7 อำเภอ
มีโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งหมด 89 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มี
จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป รวม 7 อำเภอมีโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งหมด 21 โรงเรียน

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน

1.2 พันธกิจ (Mission)

- 1.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 1.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21
- 1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 1.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 1.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา ที่ยั่งยืน (SDGs)
- 1.2.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 1.3 เป้าประสงค์
- 1.3.1 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
- 1.3.2 ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.3.3 ครู เป็นผู้เรียน มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำ ทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี
- 1.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.3.5 สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

1.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัย และพัฒนาในการ ขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

1.3.7 สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานโดยกระจาย อำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานผลอย่างเป็น ระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

1.4 จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. ผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพเหมาะสมกับ สังคมพหุวัฒนธรรม

2. เสริมสร้างคุณภาพประชากรวัยเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อย โอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลสูงในถิ่นทุรกันดาร อาทิ พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่ง ทะเลและเกาะแก่ง เพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ผู้เรียนทุกคนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้อง ต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติและการเป็นพลเมืองโลกที่ดี (Global Citizen)

2. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติศรัทธา

3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพในแต่ละ ช่วงวัยอย่างมีคุณภาพมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีทักษะอาชีพตามความต้องการและความถนัด

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านที่มีพัฒนาการปกติและด้านที่มีความบกพร่องหรือความแตกต่างทางการเรียนรู้ หรือความสามารถพิเศษตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลหรือแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว ซึ่งจัดทำขึ้นบนพื้นฐานความต้องการจำเป็นเฉพาะของผู้เรียน

5. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อ (Transitional Services) หรือการส่งต่อ (Referral) เข้าสู่การศึกษาในระดับเดียวกันและที่สูงขึ้น หรือการอาชีพหรือการดำเนินชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

6. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิต มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความเข้มแข็ง อดทน และสามารถพึ่งตนเองได้ในสังคมอนาคตที่ซับซ้อนและการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่สามารถป้องกันตนเองจากปัญหาเสพติดได้

นโยบายที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครูในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

3. นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ

นโยบายที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. ร่วมมือกับองค์กรปกครองระดับท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2. ยกกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภทให้มีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ เพื่อให้พัฒนาผู้เรียน มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกัน

3. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

4. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียน และสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพียงพอ

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำ Digital Technology มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา
3. ยกกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจ 4 ด้านให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่
4. ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพียงพอ

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัดและสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

1.5 กระบวนการสู่ความสำเร็จ 5 A

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีนโยบายที่จะให้บริการแก่ข้าราชการครูและผู้มาติดต่อราชการเสมือนญาติ โดยกำหนดนโยบายให้เป็น”สำนักงานมาตรฐาน บริการด้วยใจ” สร้างสำนึกให้ข้าราชการทุกคนมีความรักและหวงแหนองค์กร โดยให้ทุกคนได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ โดยสร้างความเข้าใจตามขั้นตอน

1.5.1 สร้างความตระหนัก (AWARENESS)

1.5.2 นำสู่การปฏิบัติ (ATTEMPT)

1.5.3 มุ่งสู่ความสำเร็จ (ACHIEVEMENT)

1.5.4 สร้างความยั่งยืนและต่อเนื่อง (ACCREDITATION)

1.5.5 ชื่นชมความสำเร็จ (APPRECIATION)

1.6 เป้าหมายหลักการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาดี -----> โรงเรียนดี ผู้บริหารดี สื่อการสอนดี ชุมชนดี
นักเรียนมีคุณภาพ -----> ใฝ่ดีใฝ่เรียนรู้อย่างดี รู้จักใช้เทคโนโลยี มีวิถีแบบ

ไทยสื่อสารได้หลากหลาย

จากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสภาพโดยทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการสู่ความสำเร็จ 5 A เป้าหมายหลักการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครูให้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 มีการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมให้มีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ เพื่อให้พัฒนาผู้เรียน มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกัน บนพื้นฐานความเป็นไทย และนักเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการยกระดับผลการเรียน สถานศึกษาในสังกัดให้สูงขึ้นต่อไป การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารควรจะมีภาวะผู้นำทางการศึกษา เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม โลก มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาด้านทรัพยากรและการบริหารบุคคล มีวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ สร้างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งกระตุ้นบุคลากรให้เกิดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง และองค์การให้เกิดประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สุวิมล โตปิ่นใจ (2556, บทคัดย่อ) เป็นการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมพัลัญช์ นันทยทวิกุล (2557, หน้า 182-183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครูทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคูล (2558, หน้า 156-157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน

ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แม้แต่เพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันย่อมแตกต่างกัน

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน

อุมาวดี วัฒนชนะกุล (2560, หน้า 92) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรสถานศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมไม่มีความยุติธรรม มอบหมายภาระงานให้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป ขาดการนิเทศอย่างจริงจัง ไม่คอยนิเทศติดตามงานและไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมกับทุกคน ควรรับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ

ด้านเอื้อประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกัน มีการกระจายแรงบันดาลใจให้ทั่วถึง
ทุกระดับจะทำให้มีแรงบันดาลใจในความเท่าเทียมกัน นิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง
สม่ำเสมอเป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์

อาชีวะ ยีหะมะ (2560, หน้า 61) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนก
ตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปัญหาได้แก่ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการ
ทำงาน ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานเพียงบางคน/ไม่กระจายงาน ไม่มีการนำ
เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาและผู้บริหารใช้อำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ
/บริหารงาน/ตัดสินใจ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์มากกว่านี้ ผู้บริหารควร
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหาร
ควรให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน
และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปิยะวรรณ คิดโสภา (2561, หน้า 143 - 160) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 11 ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสพการณ์
การปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า
1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

มัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

รัตนา เหลืองงาม (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อรสา มาสิงห์ (2562, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่า ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน และทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการสื่อสาร (X_2) มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

นิตาชล นามสาย และคณะ (2562, หน้า 243) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 และได้สรุปผลไว้ว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสูงไปหาค่าต่ำดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาด โรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติแต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

พบว่าควรพัฒนาเร่งด่วนใน 3 ลำดับแรก ดังนี้คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
ด้านความรู้ในการบริหารและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า
1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ
ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน
ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน
2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึง
ความเป็นเอกัตถะบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ได้ร้อยละ 53.30 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.31444

อัศรเดช นิละโยธิน (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 2) ผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำมีความไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกัน

นฤมล คุณาแก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญญา ศรีแปลก (2563, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการได้โดยการกระตุ้นให้เพื่อร่วมงานแก้ไขปัญหาแบบสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี พร้อมให้คำปรึกษา เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

พิมพัลลัญช์ นันทยทวิกุล และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับพฤติกรรมการสอนของครูและระดับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพการสอน

ของครู ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ระดับพฤติกรรมการสอนของครูทุกตัวแปรส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรต้นระดับพฤติกรรมการสอนของครู สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 87.01 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ทั้งนี้ตัวแปรต้นระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 81.76

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดและประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน ที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 5) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบการเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นผู้นำสังคมและชุมชน ส่วนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของครูตามความคิดเห็นของเชี่ยวชาญประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

เกียรติยศดา ศรีลาชัย (2560, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .95 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 ถึง .90 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) (Pearson product moment correlation) ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

กัญชพร นาหอม. (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนและ 2) หาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งแบ่งได้เป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ด้านการประพฤติปฏิบัติตน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น และด้านการใช้ข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน 329 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การทดสอบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's method) ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในแต่ละด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้าร่วมการอบรมสัมมนา แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และมีการสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่ไม่ผ่าน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน มีสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ด้านการประพฤติปฏิบัติตน ควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และอยู่ในศีลธรรมอันดีงามตามหลักพระพุทธศาสนา ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น ควรมีการร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และภาคเอกชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการใช้ข้อมูลข่าวสาร ควรมีการติดตามข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

สุนันธิณี ม่วงเนียมและจิตติมา วรณศรี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทด้านนโยบายและการวางแผน รองลงมาคือ บทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนางาน และตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นาตยา ทับยาง (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 352 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน และครู จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา การคำนึงถึงบุคคล และการสร้างบารมี 2. การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีวคครู อยู่เสมอ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม (Y_{tot}) มีค่าความสัมพันธ์ ($r = .285$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงบุคคล (X_4) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครูมากที่สุด ($r = .314$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นเข่าวปัญญา (X_3) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครู ($r = .293$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครู ($r = .292$) ด้านการสร้างบารมี (X_1) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครูน้อยที่สุด ($r = .170$)

สุดาทิพย์ ถวิลไพโร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษา ควรมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมใน ประเมินผลการปฏิบัติงานและ 2) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง ความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติตน ให้สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษา ควรมีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รูปแบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพตามความสามารถ

ปิยาภรณ์ พลเสนาและพนายุทธ เชยบาล (2564, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 53.40

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Puccio, Mance, and Murdock (2010) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทักษะของแต่ละบุคคล และความสามารถในการตอบสนองที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงการมี ความคิดสร้างสรรค์ในระยะสั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้ในหนังสือหัวข้อ “Creative Leadership: Skills That Drive Change” ประกอบด้วยทักษะ

- 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) 2) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) 3) ทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills) 4) องค์ความรู้ (Cognitive)
- 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 6) การประเมินสถานการณ์ (Assessing the Situation)
- 7) มิวสิชั่นทัศน์ (Vision) 8) ความท้าทาย (Challenges) 9) มีจินตนาการ (Imagination)
- 10) การกำหนดวิธีแก้ไข ปัญหา (Formulating Solutions) 11) ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 12) การสร้างบรรยากาศ (Building a Climate)

Barnes (2011, p. 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคะแนนสอบของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จในรัฐเทนเนสซี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ของ Kouzes and Posner และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับคะแนนสอบของนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์

Hester & Killian, (2011, pp. 93–104) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะตัวแทนคุณธรรม (moral agency) ต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางคุณธรรม ต้องให้ความสนใจกับบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง ต้องมีความรับผิดชอบด้านกฎกติกาทางจริยธรรม มีข้อผูกพันกับการดูแลเอาใจใส่ทางจริยธรรม และให้บุคลากรมีความรู้ลึกเอาใจใส่ด้านจริยธรรมหรือสาเหตุหลัก

Bozman (2011, p. 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางในรัฐเทนเนสซี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงอัตราความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนด้านการเขียน ด้านภาษา ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์ และรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราการสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนจากการประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดระบบของ

โรงเรียนและการผลิตครูที่สามารถสร้างโปรแกรมการสอนด้วยตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้มีอาชีพสู่ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนควรมีกำหนดระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและพัฒนาความน่าเชื่อถือของโรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

Ebru (2014, p. 1191) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมความเป็นพลเมืองของครู แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองขององค์กรไม่ได้เป็นเพียงคำจำกัดความของครู แต่เป็นสิ่งที่พวกเขากระทำด้วยความตั้งใจของพวกเขา นอกจากนี้การกระทำเหล่านี้ยังเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของครูในสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อกระบวนการดึงดูดความเป็นพลเมืองขององค์กรสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าอบรมมีมุมมองที่เป็นบวกและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรในโรงเรียนที่เข้าร่วมด้วยอย่างไรก็ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความหลากหลายในเรื่องเพศ สาขา และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมขององค์กรกับครู และรูปแบบการบริหารจัดการและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนคือคนที่ควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและให้ความเคารพและประเมินความคิดเห็นของครู

Benedicte (2014, p. 26) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเรียนการสอนในการอำนวยความสะดวกด้านลักษณะชุมชนการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (PLC) จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำในการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญในการรับรู้และการมีส่วนร่วมสะท้อนผลความคิด รวมทั้งความรับผิดชอบต่อส่วนรวมด้วย ผลการวิจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความหมายในทางปฏิบัติโดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันของลักษณะเฉพาะของบุคคลระหว่างบุคคล

Dincer & Osman (2015, p. 1936) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความพึงพอใจในงานของผู้สอน ครูผู้สอนทั้งหมด 483 คน และผู้บริหาร 167 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด

Sakarya ประเทศตุรกีได้รับการสำรวจ แบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซตาแบบสั้น และรูปแบบการตัดสินใจใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารที่เข้าร่วมการสำรวจอยู่ในระดับมาก เราสรุปได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ในการตัดสินใจและไม่ค่อยใช้วิธีการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูมีการคาดการณ์อย่างมีนัยสำคัญตามรูปแบบการตัดสินใจของผู้ดูแลระบบ

Anantha (2016, pp. 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขต Kinta Selatan ประเทศมาเลเซีย ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา แรงบันดาลใจและแรงบันดาลใจ ในอุดมคติการศึกษานี้ยังมุ่งศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขตKinta Selatan Perak อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญของการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

จากผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนและทรัพยากรบุคคล อีกทั้งควรเข้าใจถึงบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถปรับตัว ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมนำองค์การไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารที่ทันต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกับบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน กระตุ้นการใช้สติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยชี้แนะวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสภาพปัญหาในการทำงานของครูผู้สอน พร้อมทั้งนิเทศให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร สร้างความน่าเคารพ เชื่อถือ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถนำวิสัยทัศน์

สู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นทุกองค์การควรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เพื่อนำพาบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและทำให้องค์การเกิด ประสิทธิภาพจนเกิดผลสำเร็จ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 175 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 169 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,931 คน รวมทั้งสิ้น 2,100 คน (ข้อมูล : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 99 คน และครูผู้สอน 285 คน จากโรงเรียนจำนวน 99 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ 50% (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 175 โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) และให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 65 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 89 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 21 โรงเรียน

1.2.2 เลือกโรงเรียนแบบโควตา (Quota Sampling) ใช้โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 50 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 50 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 100 ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน รวมทั้งหมด 99 โรงเรียน

1.2.3 เลือกโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษทุกโรงเรียน จำนวน 21 โรงเรียน

1.2.4 ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง จากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 คน

1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 คน

1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 21 คน

1.2.5 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 66 คน

1.2.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 135 คน

1.2.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 84 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้น 384 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 3-5

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 33 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านดอนปลาหมูโพธิ์ (ชุมชนพัฒนา)	1	6	7	1	2	3
2	บ้านกุดแข	1	5	6	1	2	3
3	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	4	5	1	2	3
4	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	5	6	1	2	3
5	บ้านดอนเชียงคุณ	1	3	4	1	2	3
6	บ้านพะโค	1	5	6	1	2	3
7	นาออยคำสะอาด	1	6	7	1	2	3
8	บ้านโพนยางคำ กรป. กลางพัฒนา	1	4	5	1	2	3
9	บ้านพังขวางเหนือ 909 กรป.กลาง อุบลรัตน์	1	5	6	1	2	3
10	บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	6	7	1	2	3
11	บ้านฮ่างโฮงประชาอุทิศ	1	6	7	1	2	3
12	ผักแพวบำรุงวิทยา	1	8	9	1	2	3
13	บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	9	10	1	2	3
14	ดงชนเหล่าแม่ดบำรุงวิทย์	1	5	6	1	2	3
15	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	2	3	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอกุสุมาลย์							
16	บ้านอุมจาน	1	6	7	1	2	3
17	บ้านนาดี	1	5	6	1	2	3
18	บ้านโคกสะอาด	1	3	4	1	2	3
19	บ้านสนามบิน	1	3	4	1	2	3
20	แก่งคำประชาสามัคคี	1	4	5	1	2	3
21	บ้านซ่งเตา	1	5	6	1	2	3
อำเภอกุตุบาก							
22	บ้านกุดน้ำใส	1	4	5	1	2	3
23	บ้านเชิงดอย	1	2	3	1	2	3
อำเภอเต่างอย							
24	บ้านหวยหวด	1	2	3	1	2	3
25	บ้านกวนบูน	1	4	5	1	2	3
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
26	บ้านลาดคอก	1	3	4	1	2	3
27	บ้านนามนประชาสามัคคี	1	4	5	1	2	3
28	บ้านนาสีนวล	1	6	7	1	2	3
29	บ้านหนองแซงโนนมาลา	1	6	7	1	2	3

ตาราง 3(ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอโพธิ์นาแก							
30	โพนงานโคกวิทยาคาร	1	8	9	1	2	3
31	โพนบกวิทยาคาร	1	5	6	1	2	3
อำเภอภูพาน							
32	บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	5	6	1	2	3
33	บ้านสะพานสาม	1	5	6	1	2	3
	รวม	33	159	192	33	66	99

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 45 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	16	17	1	3	4
2	โคกเลาวิทยาคาร	1	15	16	1	3	4
3	จิวดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	8	9	1	3	4
4	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	13	14	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
4	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
5	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	3	4
6	บ้านหนองไผ่	1	15	16	1	3	4
7	บ้านกกส้มโฮง	1	7	8	1	3	4
8	บ้านดงชุมขาว (คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2)	1	11	12	1	3	4
9	บ้านดอนแคน	1	15	16	1	3	4
10	บ้านหนองศาลราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
11	บ้านนาคำพิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
12	บ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย์	1	13	14	1	3	4
อำเภอกุสุมาลย์							
13	บ้านอีกุด	1	16	17	1	3	4
14	ชุมชนนิรมัย	1	12	13	1	3	4
15	บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	10	11	1	3	4
16	บ้านนาเพียงเกษณิราษฎร์สามัคคี	1	8	9	1	3	4
17	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	11	12	1	3	4
18	บ้านกุดฮู	1	7	8	1	3	4
อำเภอกุดบาก							
19	บ้านค้อใหญ่	1	15	16	1	3	4
20	บ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	1	16	17	1	3	4
21	บ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ผดุง	1	15	16	1	3	4
22	บ้านโพนงามคุรุราษฎร์วิทยา	1	9	10	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเต่างอย							
23	บ้านโคกกลาง	1	12	13	1	3	4
24	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	14	15	1	3	4
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
25	บ้านดงโขบ	1	9	10	1	3	4
26	บ้านโพธิ์ทองประชาอุทิศ	1	11	12	1	3	4
27	บ้านไร่นาดี	1	9	10	1	3	4
28	บ้านห้วยยาง	1	15	16	1	3	4
อำเภอโพนนาแก้ว							
29	บ้านโนนสูง	1	14	15	1	3	4
30	นาเดื่อ	1	9	10	1	3	4
31	บ้านปึงสหราษฎร์บำรุง	1	16	17	1	3	4
32	บ้านป่าผาง	1	14	15	1	3	4
33	บ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา	1	15	16	1	3	4
34	บ้านนาจาน	1	16	17	1	3	4
35	บ้านเชียงสี้อราษฎร์อำนวยการ	1	14	15	1	3	4
36	ท่าศาลาราชภัฏวิทยา	1	14	15	1	3	4
37	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	13	14	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอภูพาน							
38	อนุบาลภูพาน	1	15	16	1	3	4
39	บ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย์	1	18	19	1	3	4
40	บ้านฮ่องลิ้มประชาสรร	1	13	14	1	3	4
41	น้ำพุงจัดระเบียบวิทยา	1	8	9	1	3	4
42	บ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบุลย์	1	16	17	1	3	4
43	บ้านกกปลาซิวนาโต	1	16	17	1	3	4
44	ไทยรัฐวิทยา ๑๑๐ (บ้านชมภูพาน)	1	8	9	1	3	4
45	บ้านหลุบเสา	1	10	11	1	3	4
รวม		45	572	617	45	135	180

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	18	19	1	4	5
2	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	17	18	1	4	5
3	บ้านหนองหอย	1	20	21	1	4	5
4	ท่าแร่วิทยา	1	21	22	1	4	5
5	อนุบาลสกลนคร	1	85	86	1	4	5
6	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	78	79	1	4	5
7	เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	30	31	1	4	5
8	บ้านลาดกะเฉด(คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	1	18	19	1	4	5
อำเภอกุสุมาลย์							
9	อนุบาลกุสุมาลย์	1	32	33	1	4	5
10	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	23	24	1	4	5
11	บ้านโพนแพง เขียวรวนนทอุทิศ 5	1	31	32	1	4	5
อำเภอเต่างอย							
12	อนุบาลเต่างอย	1	20	21	1	4	5
13	บ้านนาอามวงคำ	1	16	17	1	4	5
14	บ้านดงหลวง	1	15	16	1	4	5
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
15	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	22	23	1	4	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ ขนาดใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอโพธิ์นาแก							
16	บ้านกลางนาเดื่อ	1	15	16	1	4	5
17	หนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	4	5
อำเภอภูพาน							
18	เขื่อนน้ำพุง	1	14	15	1	4	5
19	ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	16	17	1	4	5
อำเภอกุตุบาก							
20	กุตุบากราชบุรีบำรุง	1	21	22	1	4	5
21	ชุมชนบ้านกุตุไท	1	17	18	1	4	5
	รวม	21	543	564	21	84	105

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2563

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 5-10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านภาวะผู้นำครู
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Liket Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
 ในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
 การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
 ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
 เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
 จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน
 2 คน นักวิชาการระดับเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับสถานศึกษา โดยเป็น
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
 เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา

(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Consistency: IOC) คัดเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 นักการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร ได้แก่ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

3.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้แก่ นายนิรุจน์ พลบุตร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทญานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

3.5.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นางอภินิหาร พลราชม ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

3.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC พบว่า ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 36 ข้อ

และด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้ง 36 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

3.7 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ HE 64-45 (รับรอง ณ วันที่ 4 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564)

3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try - out)

ลำดับ	โรงเรียน	กลุ่มทดลองใช้ (Try - out)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาจารย์	1	4	5
2	ศิริราษฎร์วิทยาจารย์	1	4	5
3	บ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี	1	4	5
4	บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	4	5
5	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาจารย์	1	4	5
6	บ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษดิ์	1	4	5
7	บ้านนาตาลคำชา	1	4	5
8	บ้านหนองกระบอราษฎร์อุทิศวิทยา	1	4	5
9	บ้านแมตนาทม	1	4	5
10	บ้านหวยหีบวิทยาจารย์	1	4	5
	รวม	10	40	50

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's α - Coerelation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.9.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.376 - 0.796 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.848

3.9.1.1 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.260 - 0.535 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.639

3.9.1.2 ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.278 - 0.872 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.851

3.9.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.254 - 0.491 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.643

3.9.1.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.417 - 0.750 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.831

3.9.1.5 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.451 - 0.841 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.846

3.9.1.6 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.305 - 0.846 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.848

3.9.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.256 - 0.755 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.767

3.9.2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง 0.517 - 0.724 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.843

3.9.2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.287 - 0.682 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.778

3.9.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.446 - 0.711 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.811

3.9.2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.412 – 0.711 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.807

3.9.2.5 ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.245 – 0.695 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.768

3.9.2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.338 – 0.744 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.800

3.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

3.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 384 ฉบับ โดยวิธีการส่ง แบบสอบถามออนไลน์ และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ ทั้งหมด 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของบริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบค่าที (t-test) Independent Samples ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

6.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะนำภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ประกอบด้วย

1.1.1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1.2.1 ดร.สท้าน วาริ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1 คนและโรงเรียนขนาดเล็ก 1 คน ประกอบด้วย

1.3.1 ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 อุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.3 นายอุทัน วงศ์ศรียา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแข้โนนมาลา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

1.4.1 นางรัตติยา บัวแดง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 นางภัทรนันท์ ชันที่ท้าว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยหีบวิทยาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.3 นายอุดมศักดิ์ มีภูคำ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Γ_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจ พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_1	แทน	ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย
X_2	แทน	ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา
X_3	แทน	ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์
X_4	แทน	ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล
X_5	แทน	ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ
X_6	แทน	ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา
Y	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	ด้านการพัฒนาผู้เรียน
Y_3	แทน	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
Y_4	แทน	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
Y_5	แทน	ด้านภาวะผู้นำครู
Y_6	แทน	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้
Y'	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับชั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการคำนวณร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่งที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบค่าที (t-test) Independent Samples ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอนจำนวน 285 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	99	25.80
2. ครูผู้สอน	285	74.20
รวม	384	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	99	25.80
2. โรงเรียนขนาดกลาง	180	46.90
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	105	27.30
รวม	384	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	114	29.70
2. ระหว่าง 5-10 ปี	157	40.90
3. มากกว่า 10 ปี	113	29.40
รวม	384	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 384 คน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 เป็นครูผู้สอน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และน้อยที่สุดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย	4.50	0.45	มาก
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา	4.51	0.37	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์เห็นเหตุการณ์	4.42	0.42	มาก
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล	4.52	0.35	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ	4.51	0.45	มากที่สุด
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.52	0.41	มากที่สุด
รวม	4.50	0.33	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.50$) พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 6 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ($\bar{x} = 4.52$) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x} = 4.52$) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ($\bar{x} = 4.51$) ด้านพัฒนาทีมและองค์การ ($\bar{x} = 4.51$)

อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.50$) และด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ($\bar{x} = 4.42$)

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายนาม ดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน	4.44	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค	4.47	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงอุดมการณ์จากการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานรับรู้และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์	4.66	0.47	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีให้ผู้ร่วมงานโดยการอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อพัฒนาองค์การร่วมกัน	4.61	0.48	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ ความถนัดของตนเอง โดยมีรางวัลตอบแทนความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.38	0.64	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้เห็นคุณค่าของผลงานที่ได้รับ เมื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.45	0.65	มาก
รวม	4.50	0.45	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงอุดมการณ์จากการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานรับรู้และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ($\bar{x} = 4.66$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีให้ผู้ร่วมงาน โดยการอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อพัฒนาองค์การร่วมกัน ($\bar{x} = 4.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา

ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา โดยวางแผนอย่างมีขั้นตอนและวิธีการแก้ปัญหา	4.45	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุปัญหาหรือข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ให้ชัดเจน เพื่อหาข้อสรุปในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.42	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมและประมวลผลข้อมูล เพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุดไปดำเนินการใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.56	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการแก้ปัญหาไปทดสอบเพื่อวิเคราะห์ผล และตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมไปต่อยอดการพัฒนางานในการบริหารสถานศึกษา	4.53	0.53	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามดูแล การปฏิบัติงานและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.51	0.56	มากที่สุด
รวม	4.51	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย
($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก
2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม
และประมวลผลข้อมูล เพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุดไปดำเนินการใช้ในการบริหารสถานศึกษา
($\bar{x} = 4.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ โดยเน้น
กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.56$) ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการ
แก้ปัญหาไปทดสอบเพื่อวิเคราะห์ผล และคัดสรรแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมไปต่อยอด
การพัฒนางานในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.53$)

ตาราง 11 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านวิสัยทัศน์
ทันเหตุการณ์

ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหา ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง กล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึง ความถูกต้อง	4.55	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโครงสร้างการบริหาร งานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี	4.53	0.54	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัตินำมาใช้บริหารสถานศึกษา	4.32	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ครูได้รับรู้และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อวางแผน กำหนดความสำเร็จขององค์การในอนาคตได้	4.41	0.64	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินความสำเร็จเป็นแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.65	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเปิดโอกาสให้ครู อบรม แสวงหาความรู้ การศึกษาดูงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.65	มาก
รวม	4.42	0.42	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์เหตุการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง กล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี ($\bar{x} = 4.53$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ครูได้รับรู้และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อวางแผน กำหนดความสำเร็จขององค์การในอนาคตได้ ($\bar{x} = 4.41$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล

ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.52	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง และกล้าเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์	4.50	0.51	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูงในการบริหารงาน มีบารมีเป็นที่ยอมรับ ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ	4.65	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงศักยภาพของตนเองให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำสูงและปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.47	0.53	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.54	0.48	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.61	มาก
รวม	4.52	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก

3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูงในการบริหารงาน มีบาร์มีเป็นที่ยอมรับ ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ($\bar{x} = 4.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การ ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 4.54$) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.52$)

ตาราง 13 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ

ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมให้คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่องาน	4.46	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อพัฒนาทีม	4.46	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกันในองค์การ	4.48	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.52	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทรัพยากรด้านการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	4.53	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาทีมและองค์การ	4.60	0.47	มากที่สุด
รวม	4.51	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาทีมและองค์กร ($\bar{x} = 4.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทรัพยากรด้านการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.53$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.52$)

ตาราง 14 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

ด้านการพัฒนาทีมและองค์กร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.60	0.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจและเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จของผู้ร่วมงานที่เกิดจากความพยายาม มุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน	4.51	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.57	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นระบบ และกล้าตัดสินใจการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล รอบคอบ	4.51	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่กระตุ้นความสามารถและเปิดโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกันตามศักยภาพของผู้ร่วมงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดและการทำงาน โดยใช้เหตุผล หลักฐาน เพื่อนำมาพัฒนาผลงานมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว	4.49	0.59	มาก
รวม	4.52	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.60$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่กระตุ้นความสามารถ และเปิดโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกันตามศักยภาพของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.52$) ผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างความมั่นใจและเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จของผู้ร่วมงานที่เกิดจาก ความพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.51$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ” ทำการทดสอบโดยการ หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล ความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 15

ตาราง 15 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.38	0.33	มาก
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.44	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.51	0.54	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.45	0.46	มาก
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.48	0.45	มาก
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.33	0.46	มาก
รวม	4.43	0.37	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.51$) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{x} = 4.48$) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.45$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.42$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.38$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$)

2.2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 16-21

ตาราง 16 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.37	0.55	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
2. ครูประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.56	0.56	มากที่สุด
3. ครูกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ กับสาระการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.46	0.50	มาก
4. ครูใช้รูปแบบ/เทคนิคการสอนอย่างหลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.40	0.53	มาก
5. ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.17	0.66	มาก
6. ครูออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	4.32	0.70	มาก
รวม	4.37	0.33	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.56$) ครูกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ กับสาระการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 4.46$) ครูใช้รูปแบบ/เทคนิคการสอนอย่างหลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.40$)

ตาราง 17 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน	4.19	0.65	มาก
2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน	4.24	0.73	มาก
3. ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต มีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกับสังคม อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.66	มาก
4. ครูปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	4.42	0.70	มาก
5. ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.60	0.63	มากที่สุด
6. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับ ค่านิยมที่พึงาม	4.61	0.56	มากที่สุด
รวม	4.42	0.44	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน
 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตน
 อย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม ($\bar{x} = 4.61$) ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล ($\bar{x} = 4.60$) ครูจัด
 กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต มีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกับ
 สังคมอย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.44$)

ตาราง 18 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความ ปลอดภัยของผู้เรียน	4.45	0.68	มาก
2. ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้อง และนอกห้องเรียน เอื้อต่อการเรียนรู้	4.49	0.64	มาก
3. ครูส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	4.58	0.59	มากที่สุด
4. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.46	0.68	มาก
5. ครูนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพ	4.54	0.57	มากที่สุด
6. ครูกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา มีส่วนร่วม ในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.51	0.59	มากที่สุด
รวม	4.51	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ
 และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูส่งเสริม
 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.58$) ครูนำข้อมูล
 สารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 4.54$) ครูกำกับดูแลชั้นเรียน
 รายชั้น/รายวิชา มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.51$)

ตาราง 19 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน	4.54	0.57	มากที่สุด
2. ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาสภาพปัจจุบัน	4.58	0.58	มากที่สุด
3. ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของวิจัย	4.29	0.79	มาก
4. ครูสังเคราะห์ โดยการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขเพื่อสะดวกต่อการ นำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.63	มาก
5. ครูจัดทำแผนวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้	4.44	0.66	มาก
6. ครูมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาคล้ายคลึงกัน	4.48	0.61	มาก
รวม	4.45	0.46	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 4.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3
 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหา
 สภาพปัจจุบัน (\bar{x} = 4.58) ครูสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการ
 วิจัยและพัฒนาผู้เรียน (\bar{x} = 4.54) ครูมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ
 ที่มีบริบทของปัญหาคล้ายคลึงกัน (\bar{x} = 4.47) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู

ด้านภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูมีวุฒิภาวะ โดยพิจารณาประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้เรียนและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม	4.53	0.67	มากที่สุด
2. ครูมีการกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.54	0.62	มากที่สุด
3. ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ	4.39	0.70	มาก
4. ครูเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีการวางแผนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	4.41	0.67	มาก
5. ครูมีการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้	4.63	0.49	มากที่สุด
6. ครูมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน กำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.36	0.66	มาก
รวม	4.48	0.45	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูมีการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

($\bar{x} = 4.63$) ครูมีการกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.54$) ครูมีวุฒิภาวะ โดยพิจารณาประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้เรียนและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและส่วนรวม ($\bar{x} = 4.53$)

ตาราง 21 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน	4.35	0.64	มาก
2. ครูประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.42	0.63	มาก
3. ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.39	0.65	มาก
4. ครูจัดกิจกรรมที่สร้างเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ	4.45	0.56	มาก
5. ครูสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในการร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.12	0.68	มาก
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.22	0.71	มาก
รวม	4.33	0.46	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูจัดกิจกรรมที่สร้างเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ

($\bar{x} = 4.45$) ครูประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

($\bar{x} = 4.42$) ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{x} = 4.39$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน (n=99)		ครูผู้สอน (n=284)		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย	4.73	0.39	4.42	0.44	6.208**	.000
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา	4.76	0.33	4.42	0.35	8.444**	.000
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์	4.63	0.36	4.35	0.41	5.987**	.000
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล	4.63	0.31	4.48	0.36	3.497**	.001

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน (n=99)		ครูผู้สอน (n=284)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ	4.64	0.41	4.46	0.46	3.335**	.001
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.66	0.32	4.47	0.43	4.083**	.000
รวม	4.67	0.32	4.43	0.31	6.630**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{381} = 4.66$)

จากตาราง 22 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารและรายด้านสูงกว่าครูผู้สอน

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 23 – 24

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.642	2	1.321	6.740**	.001
	ภายในกลุ่ม	74.680	381	.196		
	รวม	77.322	383			
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	.554	4.056*	.018
	ภายในกลุ่ม	52.075	381	.137		
	รวม	53.184	383			

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านวิสัยทัศน์ ทันเหตุการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.999	2	1.999	12.183**	.000
	ภายในกลุ่ม	62.523	381	.164		
	รวม	66.522	383			
4. ด้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีอิทธิพล	ระหว่างกลุ่ม	1.727	2	.864	7.171**	.001
	ภายในกลุ่ม	45.881	381	.120		
	รวม	47.608	383			
5. ด้านการพัฒนาทีม และองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	9.028	2	4.514	25.206**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.229	381	.179		
	รวม	77.256	383			
6. ด้านกระตุนการ ใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	5.055	2	2.528	16.214**	.000
	ภายในกลุ่ม	59.397	381	.156		
	รวม	64.452	383			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.165	2	1.583	16.115**	.000
	ภายในกลุ่ม	37.416	381	.098		
	รวม	40.581	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.01; $F_{381} = 3.02$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (.01; $F_{381} = 4.66$)

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ เพื่อเป้าหมาย ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ ด้านกระตุนการใช้ปัญญา และพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ผู้วิจัยจึงทำ

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านแรงจูงใจ เพื่อเป้าหมาย		LSD.	\bar{x}	4.38	4.58	4.46
	เล็ก		4.38	-	-.20**	-.08
	กลาง		4.58	-	-	.05*
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.46			
2. ด้านคิดวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อพัฒนา		Seheffe	\bar{x}	4.46	4.56	4.45
	เล็ก		4.46	-	-.10	.01
	กลาง		4.56	-	-	.11*
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.45			
3. ด้านวิสัยทัศน์ ทันเหตุการณ์		Seheffe	\bar{x}	4.33	4.53	4.32
	เล็ก		4.33	-	-.20**	.01
	กลาง		4.53	-	-	.21**
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.32			
4. ด้านการ เปลี่ยนแปลงอย่างมี อิทธิพล		Seheffe	\bar{x}	4.42	4.58	4.51
	เล็ก		4.42	-	-.16**	-.08
	กลาง		4.58	-	-	.07
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.51			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
5. ด้านการพัฒนา ทีมและองค์การ		Seheffe	\bar{x}	4.25	4.63	4.54
	เล็ก		4.25	-	-.37**	-.29**
	กลาง		4.63	-	-	.09
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.54			
6. ด้านกระตุน การใช้ปัญญา		Seheffe	\bar{x}	4.40	4.64	4.42
	เล็ก		4.40	-	-.24**	-.02
	กลาง		4.64	-	-	-.22**
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.42			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม		Seheffe	\bar{x}	4.38	4.59	4.45
	เล็ก		4.38	-	-.21**	-.08
	กลาง		4.59	-	-	.14**
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ		4.45			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 25 – 26

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านแรงจูงใจ เพื่อเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.162	2	1.581	8.122**	.000
	ภายในกลุ่ม	74.160	381	.195		
	รวม	77.322	383			
2. ด้านคิดวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3.497	2	1.749	13.409**	.000
	ภายในกลุ่ม	49.687	381	.130		
	รวม	53.184	383			
3. ด้านวิสัยทัศน์ ทันเหตุการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.899	2	2.449	15.143**	.000
	ภายในกลุ่ม	61.623	381	.162		
	รวม	66.522	383			
4. ด้านการ เปลี่ยนแปลงอย่างมี อิทธิพล	ระหว่างกลุ่ม	.892	2	.446	3.638*	.027
	ภายในกลุ่ม	46.716	381	.123		
	รวม	47.608	383			
5. ด้านการพัฒนาทีม และองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.117	2	2.058	10.723**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.140	381	.192		
	รวม	77.256	383			
6. ด้านกระตุ้นการใช้ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	4.399	2	2.199	13.953**	.000
	ภายในกลุ่ม	60.053	381	.158		
	รวม	64.452	383			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.057	2	1.529	15.522**	.000
	ภายในกลุ่ม	37.523	381	.098		
	รวม	40.581	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.01 ; F381 = 3.02)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (.01 ; F381 = 4.66)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสมดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านแรงจูงใจ เพื่อเป้าหมาย		Scheffe	\bar{x}	4.42	4.61	4.43
	น้อยกว่า 5 ปี		4.42	-	-.19**	-.01
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.61	-	-	.18**
	มากกว่า 10 ปี		4.43			
2. ด้านคิดวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อพัฒนา		Scheffe	\bar{x}	4.44	4.62	4.41
	น้อยกว่า 5 ปี		4.44	-	-.18**	.03
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.62	-	-	.21**
	มากกว่า 10 ปี		4.41			

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
3. ด้านวิสัยทัศน์ ทันเหตุการณ์		Seheffe	\bar{X}	4.36	4.55	4.30
	น้อยกว่า 5 ปี		4.36	-	-.19**	.06
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.55	-	-	.25
	มากกว่า 10 ปี		4.30			
4. ด้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีอิทธิพล		LSD.	\bar{X}	4.48	4.57	4.47
	น้อยกว่า 5 ปี		4.48	-	-.09*	.01
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.57	-	-	.10*
	มากกว่า 10 ปี		4.47			
5. ด้านการพัฒนาทีม และองค์การ		LSD.	\bar{X}	4.36	4.61	4.49
	น้อยกว่า 5 ปี		4.36	-	-.25**	-.13*
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.61	-	-	.12*
	มากกว่า 10 ปี		4.49			
6. ด้านกระตุ้น การใช้ปัญญา		LSD.	\bar{X}	4.48	4.63	4.38
	น้อยกว่า 5 ปี		4.48	-	-.15**	.10
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.63	-	-	.25**
	มากกว่า 10 ปี		4.38			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม		LSD.	\bar{X}	4.42	4.60	4.41
	น้อยกว่า 5 ปี		4.42	-	-.18**	.01
	ระหว่าง 5-10 ปี		4.60	-	-	.19**
	มากกว่า 10 ปี		4.41			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	4.49	0.33	4.34	0.32	3.953**	.000
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.69	0.31	4.32	0.43	7.914**	.000
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.78	0.32	4.41	0.57	6.166**	.000
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.78	0.31	4.33	0.45	9.208**	.000
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.71	0.30	4.39	0.47	6.306**	.000
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.56	0.41	4.25	0.45	6.090**	.000
รวม	4.67	0.28	4.34	0.36	8.324**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน

3.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 28 – 29

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.379	2	.189	1.782	.170
	ภายในกลุ่ม	40.462	381	.106		
	รวม	40.841	383			
2. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.670	2	.335	1.755	.174
	ภายในกลุ่ม	72.769	381	.191		
	รวม	73.439	383			
3. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.124	2	.062	.209	.811
	ภายในกลุ่ม	112.970	381	.297		
	รวม	113.094	383			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.050	.237	.789
	ภายในกลุ่ม	81.248	381	.213		
	รวม	81.349	383			
5. ด้านภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	1.122	2	.561	2.758	.065
	ภายในกลุ่ม	77.509	381	.203		
	รวม	78.631	383			
6. ด้านการสร้างความ สัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.389	2	3.195	16.271**	.000
	ภายในกลุ่ม	74.800	381	.196		
	รวม	81.189	383			
ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	1.913	.149
	ภายในกลุ่ม	51.336	381	.135		
	รวม	51.851	383			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01 ; $F_{2, 387} = 4.66$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ และพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ตามความเหมาะสมดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของ โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
6. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้		Scheffe	\bar{x}	4.20	4.46	4.20
	เล็ก		4.20	-	-.26**	-.00
	กลาง		4.46	-	-	.26**
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		4.20			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

เป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 30 – 31

ตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของ ครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.946	2	.973	9.529**	.000
	ภายในกลุ่ม	38.895	381	.102		
	รวม	40.841	383			
2. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.729	2	1.365	7.352**	.001
	ภายในกลุ่ม	70.710	381	.186		
	รวม	73.439	383			
3. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.242	2	.621	2.115	.122
	ภายในกลุ่ม	111.852	381	.294		
	รวม	113.094	383			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.707	2	.854	4.083*	.018
	ภายในกลุ่ม	79.642	381	.209		
	รวม	81.349	383			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.946	2	.973	9.529**	.000
	ภายในกลุ่ม	38.895	381	.102		
	รวม	40.841	383			
2. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.729	2	1.365	7.352**	.001
	ภายในกลุ่ม	70.710	381	.186		
	รวม	73.439	383			
3. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.242	2	.621	2.115	.122
	ภายในกลุ่ม	111.852	381	.294		
	รวม	113.094	383			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.707	2	.854	4.083*	.018
	ภายในกลุ่ม	79.642	381	.209		
	รวม	81.349	383			
5. ด้านภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	2.365	2	1.182	5.906**	.003
	ภายในกลุ่ม	76.266	381	.200		
	รวม	78.631	383			
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.946	2	3.973	20.668**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.243	381	.192		
	รวม	81.189	383			
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.515	2	1.258	9.711**	.000
	ภายในกลุ่ม	49.336	381	.129		
	รวม	51.851	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; F2, 387 = 3.02)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; F2, 387 = 4.66)

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย และจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
		วิธีเปรียบเทียบ	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		\bar{X}	4.31	4.46	4.33	
	น้อยกว่า 5 ปี	Seheffe	4.31	-	-.15**	-.02
	ระหว่าง 5 – 10 ปี		4.46	-		.13**
	มากกว่า 10 ปี		4.33			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน		\bar{X}	4.38	4.51	4.31	
	น้อยกว่า 5 ปี	Seheffe	4.38	-	-.13*	.07
	ระหว่าง 5 – 10 ปี		4.51	-		.02**
	มากกว่า 10 ปี		4.31			

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
		วิธีเปรียบเทียบ	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10ปี	มากกว่า 10 ปี	
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน			\bar{x}	4.38	4.52	4.40
	น้อยกว่า 5 ปี	Seheffe	4.38	-	-.14*	-.02
	ระหว่าง 5 - 10 ปี		4.52	-	-	.12
	มากกว่า 10 ปี		4.40			
5. ด้านภาวะ ผู้นำครู			\bar{x}	4.48	4.55	4.36
	น้อยกว่า 5 ปี	Seheffe	4.48	-	-.07	.12
	ระหว่าง 5 - 10 ปี		4.55	-	-	.19**
	มากกว่า 10 ปี		4.36			
6. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้			\bar{x}	4.22	4.50	4.19
	น้อยกว่า 5 ปี	Seheffe	4.22	-	-.02**	.03
	ระหว่าง 5 - 10 ปี		4.50	-	-	.31**
	มากกว่า 10 ปี		4.19			
ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนโดยรวม			\bar{x}	4.37	4.52	4.34
	น้อยกว่า 5 ปี	Seheffe	4.37	-	-.15**	.03
	ระหว่าง 5 - 10 ปี		4.52	-	-	.18**
	มากกว่า 10 ปี		4.34			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; F2, 387 = 3.02)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; F2, 387 = 4.66)

จากตาราง 31 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X														
X ₁	.808**													
X ₂	.763**	.715**												
X ₃	.778**	.569**	.558**											
X ₄	.796**	.494**	.452**	.540**										
X ₅	.879**	.661**	.521**	.602**	.696**									
X ₆	.749**	.376**	.417**	.434**	.667**	.683**								
Y	.642**	.488**	.535**	.506**	.574**	.470**	.512**							
Y ₁	.437**	.328**	.316**	.347**	.443**	.351**	.316**	.683**						
Y ₂	.562**	.457**	.502**	.464**	.471**	.383**	.422**	.921**	.559**					
Y ₃	.446**	.307**	.414**	.327**	.444**	.260**	.413**	.874**	.456**	.753**				
Y ₄	.462**	.334**	.432**	.349**	.427**	.292**	.400**	.876**	.443**	.857**	.809**			
Y ₅	.453**	.324**	.382**	.358**	.437**	.316**	.369**	.854**	.479**	.734**	.777**	.716**		
Y ₆	.797**	.660**	.568**	.649**	.607**	.730**	.577**	.686**	.581**	.600**	.395**	.410**	.439**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{XY} = .642$) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.470-0.574 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย โดยรวม ($r_{X1Y} = .488$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา โดยรวม ($r_{X2Y} = .535$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านวิสัยทัศน์เหตุการณ์ โดยรวม ($r_{X3Y} = .506$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล โดยรวม ($r_{X4Y} = .574$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ โดยรวม ($r_{X5Y} = .470$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวม ($r_{X6Y} = .512$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน โดยรวม (Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.642**	ปานกลาง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.488**	ปานกลาง
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.535**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.506**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.574**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.470**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.512**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
($r_{XY}=0.512$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมของโรงเรียน (Y)
อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁) ความสัมพันธ์
ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X1Y}= 0.642$) ส่วนด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา
(X₆) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X6Y} = 0.470$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₁)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.437**	ปานกลาง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.328**	ปานกลาง
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.316**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.347**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.443**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.351**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.316**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการ
บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 (Y₁) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยรวมมี
ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{XY1} = 0.316$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y₁) มีดังนี้
คือ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r_{X5Y1} = 0.443$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวก
ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X3Y1} = 0.316$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y_2)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1)	.562**	ปานกลาง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)	.457**	ปานกลาง
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3)	.502**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4)	.464**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5)	.471**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6)	.383**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.422**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{XY2} = 0.422$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) มีดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X1Y2} = 0.562$) ส่วนด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) ความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X6Y1} = 0.383$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₃)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.446**	ปานกลาง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.307**	ต่ำ
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.414**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.327**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.444**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.260**	ต่ำ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.413**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₃) พบว่า โดยรวมมี
ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{XY3} = 0.413$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y₃) มีดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจ
เพื่อเป้าหมาย (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X1Y3} =$
0.446) ส่วนด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₆) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับต่ำ
($r_{X6Y3} = 0.260$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₄)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.462**	ปานกลาง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.334**	ปานกลาง
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.432**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.349**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.427**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.292**	ต่ำ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.400**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₄)
พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{XY4} = 0.400$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y₄) มีดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวก
มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X1Y4} = 0.462$) ส่วนด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₆)
มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับต่ำ ($r_{X6Y4} = 0.292$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 (Y₅)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.453**	ปานกลาง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.324**	ปานกลาง
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.382**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.358**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.437**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.316**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.369**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₅) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ ($r_{XY5} = 0.369$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า
ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y₅) มีดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁) ความสัมพันธ์
ทางบวกมากที่สุด อยู่ในระดับกันปานกลาง ($r_{X1Y5} = 0.453$) ส่วนด้านกระตุ้นการใช้
ปัญญา (X₆) ความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับกันปานกลาง ($r_{X6Y5} = 0.369$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₆)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (Y ₆)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.797**	สูง
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.660**	ปานกลาง
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.568**	ปานกลาง
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.649**	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.607**	ปานกลาง
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.730**	สูง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X)	.577**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y₆) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{XY_6} = 0.577$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y₆) มีดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y_6} = 0.797$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_3Y_6} = 0.568$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y)						
	(Y)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)
ด้านแรงจูงใจ เพื่อเป้าหมาย (X ₁)	ปานกลาง (0.642**)	ปานกลาง (0.437**)	ปานกลาง (0.562**)	ปานกลาง (0.446**)	ปานกลาง (0.462**)	ปานกลาง (0.453**)	สูง (0.797**)
ด้านคติวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	ปานกลาง (0.488**)	ปานกลาง (0.328**)	ปานกลาง (0.457**)	ต่ำ (0.307**)	ปานกลาง (0.334**)	ปานกลาง (0.324**)	ปานกลาง (0.660**)
ด้านวิสัยทัศน์ เหตุการณ์ (X ₃)	ปานกลาง (0.535**)	ปานกลาง (0.316**)	ปานกลาง (0.502**)	ปานกลาง (0.414**)	ปานกลาง (0.432**)	ปานกลาง (0.382**)	ปานกลาง (0.568**)
ด้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีอิทธิพล (X ₄)	ปานกลาง (0.506**)	ปานกลาง (0.347**)	ปานกลาง (0.464**)	ปานกลาง (0.327**)	ปานกลาง (0.349**)	ปานกลาง (0.358**)	ปานกลาง (0.649**)
ด้านการพัฒนา และองค์การ (X ₅)	ปานกลาง (0.574**)	ปานกลาง (0.443**)	ปานกลาง (0.471**)	ปานกลาง (0.444**)	ปานกลาง (0.427**)	ปานกลาง (0.437**)	ปานกลาง (0.607**)

ตาราง 40 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y)						
	(Y)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)
ด้านกระตุ้นการใช้ ปัญญา (X ₆)	ปานกลาง (0.470**)	ปานกลาง (0.351**)	ปานกลาง (0.453**)	ต่ำ (0.385**)	ต่ำ (0.292**)	ปานกลาง (0.316**)	สูง (0.730**)
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (X)	ปานกลาง (0.512**)	ปานกลาง (0.316**)	ปานกลาง (0.453**)	ปานกลาง (0.422**)	ปานกลาง (0.400**)	ปานกลาง (0.369**)	ปานกลาง (0.577**)

จากตาราง 40 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($RXY=.512$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($rXY1=.316$) ด้านการ พัฒนาผู้เรียน ($rXY2=.453$) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($RXY3=.316$) และด้านการ สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($rXY6=.453$)

ความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($rXY4=.453$) และด้านภาวะผู้นำครู ($rXY5=.453$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” ใช้สถิติการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	.574	0.330	0.328	0.320	0.060	0.306	5.295**	.000
ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	.652	0.425	0.422	0.216	0.056	0.218	3.825**	.000
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.663	0.440	0.435	0.210	0.051	0.234	4.080**	.000
ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X ₃)	.672	0.451	0.446	0.143	0.046	0.162	3.140**	.002
ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.677	0.458	0.451	0.166	0.057	0.203	2.927**	.004
ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.682	0.465	0.456	0.110	0.052	0.135	2.113*	.035

$\alpha = 0.682$ S.E.est = 0.27134

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X₄) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X₂) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₆) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X₃) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.306 รองลงมา คือ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.218 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์

เท่ากับ 0.234 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 45.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27134

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y' = 0.682 + 0.320 X_4 + 0.216 X_2 + 0.210 X_6 + 0.143 X_3 + 0.166 X_5 + 0.110 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z' = 0.306 Z_4 + 0.218 Z_2 + 0.234 Z_6 + 0.162 Z_3 + 0.203 Z_5 + 0.135 Z_1$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ

ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีอิทธิพล (X_4)	.443	0.196	0.194	0.350	0.047	0.377	7.408**	.000
ด้านคิดวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)	.462	0.213	0.209	0.127	0.45	0.145	2.848**	.005

$$\alpha = 2.225 \quad S.E.est = 0.29043$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) และด้าน คิทธิวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมี อิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.377 รองลงมา คือ ด้านคิทธิวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.145 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 20.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29043

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 0.462 + 0.350 X_4 + 0.127 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = 0.377 Z_4 + 0.145 Z_2$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านคิทธิวิเคราะห์ปัญหา เพื่อพัฒนา (X_2)	.502	0.252	0.250	0.256	0.073	0.218	3.519**	.000
ด้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีอิทธิพล (X_4)	.571	0.327	0.323	0.278	0.78	0.224	3.569**	.000
ด้านวิสัยทัศน์ทัศน เหตุการณ์ (X_3)	.585	0.342	0.337	0.194	0.059	0.185	3.307**	.001
ด้านกระตุนการใช้ปัญญา (X_6)	.591	0.349	0.343	0.226	0.066	0.212	3.418**	.001
ด้านการพัฒนาทีม และองค์การ (X_5)	.601	0.361	0.352	0.251	0.073	0.258	3.437**	.001
ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1)	.609	0.371	0.361	0.171	0.067	0.176	2.542**	.011

$$a = 0.487 \quad S.E.est = 0.34992$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.218 รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.224 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.185 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.258 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.176 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ได้ร้อยละ 36.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34992

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 0.487 + 0.256 X_2 + 0.278 X_4 + 0.194 X_3 + 0.226 X_6 + 0.251 X_5 + 0.171 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = 0.218 Z_2 + 0.224 Z_4 + 0.185 Z_3 + 0.212 Z_6 + 0.258 Z_5 + 0.176 Z_1$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R_2	Adjusted R_2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4)	.444	0.197	0.195	0.542	0.099	.351	5.483**	.000
ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)	.505	0.255	0.251	0.461	0.074	0.316	6.269**	.000
ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5)	.528	0.278	0.273	0.411	0.082	0.340	-5.028**	.000
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6)	.561	0.314	0.307	0.370	0.083	0.279	4.455**	.000

$\alpha = 0.164$ S.E.est = 0.45235

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.351 รองลงมา คือ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.316 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.340 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.279 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 30.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.45235

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 0.164 + 0.542 X_4 + 0.461 X_2 + -0.411 X_5 + 0.370 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = 0.351 Z_4 + 0.316 Z_2 + -0.340 Z_5 + 0.279 Z_6$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)	.432	0.187	0.185	0.407	0.064	0.329	6.408**	.000
ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4)	.504	0.254	0.250	0.380	0.085	0.291	4.456**	.000
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6)	.516	0.266	0.260	0.262	0.072	0.233	3.654**	.000
ด้านการพัฒนาที่มและองค์การ (X_5)	.538	0.2889	0.282	0.247	0.071	0.241	3.504**	.001

$$\alpha = 0.829 \quad S.E.est = 0.39057$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) และด้านการพัฒนาที่มและองค์การ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.329 รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.291 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ

0.233 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.241 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 28.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39057

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 0.829 + 0.407 X_2 + 0.380 X_4 + 0.262 X_6 + 0.247 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = 0.329 Z_2 + 0.291 Z_4 + 0.233 Z_6 + 0.241 Z_5$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4)	.437	0.191	0.189	0.427	0.065	0.332	6.611	.000
ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)	.484	0.234	.230	0.282	0.061	0.232	4.616	.000

$$\alpha = 1.273 \quad S.E.est = 0.39758$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) และด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.332 รองลงมา คือ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.232 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้ร้อยละ 23 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39758

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 1.273 + 0.427 X_4 + 0.282 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_5' = 0.332 Z_4 + 0.232 Z_2$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างควมสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)	.730	0.534	0.532	0.297	0.055	0.290	5.383**	.000
ด้านวิสัยทัศน์ทัศน์เหตุการณ์ (X ₃)	.776	0.602	0.600	0.279	0.044	0.252	6.295**	.000
ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)	.794	0.631	0.628	0.267	0.044	0.260	6.048**	.000
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)	.804	0.646	0.642	0.193	0.048	0.172	4.055**	.000

$$\alpha = 0.316 \quad S.E.est = 0.27540$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างควมสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅) ด้านวิสัยทัศน์ทัศน์เหตุการณ์ (X₃) ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁) และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ทัศน์เหตุการณ์ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.252

ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.172 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้ร้อยละ 64.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27540

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_6' = 0.316 + 0.297 X_5 + 0.279 X_3 + 0.267 X_1 + 0.193 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_6' = 0.290 Z_5 + 0.252 Z_3 + 0.260 Z_1 + 0.172 Z_6$$

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามี 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 48-54

ตาราง 48 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y1)	ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y2)	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y3)	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y4)	ด้านภาวะผู้นำครู (Y5)	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y6)	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (Y)	สรุป
ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X ₁)		✓				✓	✓	✓
ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X ₂)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ด้านวิสัยทัศน์ที่เห็นเหตุการณ์ (X ₃)		✓				✓	✓	✓
ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X ₄)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X ₅)		✓	✓	✓			✓	✓
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₆)		✓	✓	✓		✓	✓	✓

จากตาราง 48 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ได้จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านคิด

วิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการแก้ไขโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X4)

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารเป็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคปัจจุบัน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ปรับวิธีคิดการพัฒนางานและการบริหารงานรูปแบบใหม่ กระตุ้นครูให้เกิดความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยกย่องผลสัมฤทธิ์และหาแนวทางพัฒนาเครือข่ายทางการเรียนรู้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ปรับเปลี่ยนความคิดในการบริหารในทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมโลก สร้างความตระหนักและแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเน้นคุณภาพสถานศึกษา...”

(รัตติยา บัวแดง, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์ปัจจุบัน ยึดการบริหารตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติของกระทรวง บริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน

มีภาวะผู้นำในการบริหารและสร้างการยอมรับ...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...กำหนดเป้าหมายในการบริหาร เปลี่ยนแปลงระบบให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาของสถานศึกษา...”

(อุทัย วงศ์ศรียา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...พฤติกรรมภายใน ปรับวิธีคิดเปลี่ยนมุมมองให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหาร ให้สิ่งที่เปรียบเทียบ หลักการคิดกับพฤติกรรมของตนเองและเป้าหมายที่ต้องการ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เปลี่ยนความคิดในการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารภายในโรงเรียน และต้องมีหลักการบริหารคน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เข้าใจการเปลี่ยนแปลง ปรับกระบวนการคิดให้ทันสมัย บริหารคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความเสมอภาค...”

(ภัทรนันท์ ชั้นที่ท้าว, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำต้องสามารถสื่อสารให้ครูเกิดความเชื่อ ความตระหนัก ความพยายามที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน มีความสามารถในการพัฒนาความคิดเชิงบวกเพื่อเสริมจุดแข็ง พัฒนาจุดอ่อน...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2565)

“...กระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญ และส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน ตลอดจนจรรยาวัตรธรรมและ

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สนับสนุนความคิดเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาเน้นการ
สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา
โดยเฉพาะชุมชนหรือหน่วยงานที่มีส่วนร่วมทางการศึกษา...”

(อุดมศักดิ์ มีภูคำ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X₄)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ไชยา ภาวะบุตร	รัตติยา บัวแดง	อุเทน ทองสวัสดิ์	อุทัย วงศ์ศรียา	สมพร หลิมเจริญ	ศุภวัฒน์ พิมพ์ลีลา	ภัทรนันท์ ชันทีทา	สพานา วารี	ชัชชัย ไพฑูริ	อุดมศักดิ์ มีภูคำ	ความถี่
1. ผู้บริหารเปลี่ยนมุมมอง วิธีการคิด พฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		9
2. สร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำคัญต่อการพัฒนา และเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษา				✓			✓	✓			3
3. ผู้บริหารมีความสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓		✓			6
4. ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้มีภาวะนำของผู้บริหาร และหลักการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรม			✓			✓		✓			3
5. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นกำหนดแนว เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน	✓				✓			✓			3

จากตาราง 49 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X4) ดังนี้

1. ผู้บริหารเปลี่ยนมุมมอง วิธีการคิด พฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์
2. สร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำคัญต่อการพัฒนา และเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารมีความสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X2)

“...ผู้บริหรมองสภาพปัญหา จากการสังเกตและข้อมูลของสถานศึกษา นำปัญหาไปคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยการประชุมกับเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้เกิดประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการอบรม ฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการแก้ปัญหา ตลอดจนเปิดโอกาสทางความคิดให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น...”

(รัตติยา บัวแดง, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ทางการบริหารในเรื่องของการวิเคราะห์ปัญหา โดยการแยกแยะปัญหาและวิธีการแก้ไขรายกรณี ฝึกจากการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง ลดความเสี่ยง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาดและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในโรงเรียน...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...พัฒนาตนเองคิดวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ในผู้เรียนและคุณภาพในการทำงานของครูผู้สอน โดยเน้นการ
มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา...”

(อุทัย วงศ์ศรียา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการฝึกอบรมการคิดและ ทักษะการ
แก้ปัญหาจากการลงมือปฏิบัติจริง มีขั้นตอนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นสิ่งสำคัญในการ
แก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถแยกแยะปัญหาและหาวิธีการ
แก้ไข โดยอาศัยความรู้ ความสามารถในการติดต่อประสานจากหน่วยงานต้นสังกัด
เพื่อแก้ไขปัญหาได้ถูกวิธี...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...วิเคราะห์จุดเน้น และแนวทางพัฒนาโดยผ่านกระบวนการคิด
วิเคราะห์ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ สร้างเครือข่ายในการบริหารงาน แลกเปลี่ยน
แนวคิด เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณภาพ...”

(ภัทรนันท์ ชั้นที่ท้าว, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การคิดวิเคราะห์เกิดจากการใคร่ครวญ ตรึกตรองอย่างละเอียด
รอบคอบ แยกแยะอย่างมีเหตุผล หาจุดเด่น จุดด้อย และเสนอแนะ มีความเป็นธรรม...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ ปัญหา
ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหามีเหตุผล...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ศึกษาหลักในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้เกิดการพัฒนา
ระบบการบริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิดวิเคราะห์การแก้ไขปัญหา ตลอดจน
แนวทางการแก้ไขที่เกิดประดษณต่อสถานศึกษา เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ของครูผู้สอน และผู้บริหารที่อยู่ในต้นสังกัดเดียวกัน หรืออื่น ๆ...”

(อุดมศักดิ์ มีภูคำ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 50 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านจิตวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X₂)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ยึดระบบไป เลย	แยกแยะ ชัด	ตั้งวงของ คน	กล้า พูด	เปิดเผย ใจ	เปิดเผย ใจ	กล้า พูด	กล้า พูด	กล้า พูด	กล้า พูด	กล้า พูด	กล้า พูด
1. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ สภาพปัญหา มีวิธีการแก้ไขอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความ คิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา	✓	✓		✓					✓	✓		5
3. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายประสาน ติดต่อสื่อสาร เพื่อปรึกษาปัญหาและหาแนวทางพัฒนาระบบงานบริหารให้ดียิ่งขึ้น						✓	✓			✓		3

จากตาราง 50 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X2) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X2) ดังนี้

1. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ สภาพปัญหา มีวิธีการแก้ไขอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ
2. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
3. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X6)

“...ความท้าทายของการบริหารงาน คือการบริหารคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่องาน โดยใส่ใจและสรรสร้างงานตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และตัวผู้บริหารต้องมีทักษะการนิเทศติดตามงาน โดยให้ผู้ร่วมงานมีอิสระ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ในหลักจิตวิทยา หลักการบริหารบุคคล ให้เกิดการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้ง วางเป้าหมายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สามารถวิพากษ์ทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ...”

(รัตติยา บัวแดง, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการนิเทศ ติดตาม ทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารต้องมีการอบรมพัฒนาทักษะการนิเทศติดตาม จากหน่วยงานต้นสังกัด และนำนโยบาย แนวทางปฏิบัติลงสู่ครูในโรงเรียน...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การนิเทศติดตามเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกอบรม พัฒนาตัวเองให้เข้าใจหลักการนิเทศติดตาม ตลอดจน การรับฟังความคิดของเพื่อร่วมงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน เปิดโอกาสทางความคิด รับฟังความคิดสร้างความสามัคคีให้กับทีมงาน...”

(อุทัย วงศ์ศรียา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงาน และนำหลักธรรมอริยสัจ 4 เข้ามามีส่วนร่วมในการกระตุ้นการใช้ปัญหาในการพัฒนาความคิดของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในองค์กร...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการกำหนดเป้า วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้กับบุคลากร ตลอดจนการนิเทศ ติดตามงาน เพื่อหาจุดบกพร่องในการบริหาร และวางแผนหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมการฝึกอบรมแนวทางการนิเทศติดตาม เพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีหลักธรรมนำมาใช้ในการบริหาร ตลอดจนส่งเสริมการทำงานร่วมกัน...”

(ภัทรนันท์ ชั้นที่ท้าว, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำให้ความใส่ใจ ส่งเสริมผู้ตามใช้ความคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ประชาพิจารณ์วิธีการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเปิด
โอกาสแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการศึกษา เพื่อหา
แนวทางการพัฒนายกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนร่วมกัน...”

(อุดมศักดิ์ มีภูคำ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 51 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านกระตุ่นการใช้ปัญญา (X₆)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิภาพ การสอน	แรงบันดาลใจ การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	การศึกษ การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ	จิตวิทยา การศึกษ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารบุคคล ให้สามารถทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคี	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8
2. มีการฝึกอบรม การนิเทศติดตาม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน	✓		✓	✓		✓	✓				5
3. เปิดโอกาสให้ครูหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ยอมรับและนำมาปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานดียิ่งขึ้น	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. ผู้บริหารควรหลักคุณธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ					✓		✓				2

จากตาราง 51 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจาก ข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทาง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ยอมรับ และนำมา ปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารบุคคล ให้สามารถทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคี

3. มีการฝึกอบรม การนิเทศติดตาม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

4. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3)

“...มีการไฟ้เรียนรู้ ศึกษาข่าวสารทางการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ นำนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้ที่สามารถ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และวางตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ เชื่อถือ เพื่อนร่วมงานสามารถวางใจให้เป็นผู้นำทางความคิด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำทางความคิดขององค์กร ดังนั้นต้องศึกษาหา ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถนำนโยบายการศึกษาลงสู่การปฏิบัติ ให้เกิดคุณภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากครูในโรงเรียน เป็นแกนนำและลงมือปฏิบัติจริง สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่น...”

(รัตติยา บัวแดง, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ติดตามข่าวสารของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ แนวทางการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสังคม เศรษฐกิจ ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความ เชื่อถือ และวางใจต่อเพื่อนร่วมงาน...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เป็นผู้กำหนดทิศทางเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
สร้างความเชื่อมั่น และเป็นบุคคลที่วางใจได้ของครูในโรงเรียน...”

(อุทัน วงศ์ศรียา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องใฝ่รู้ มั่นศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ทัน
ต่อข่าวสารปัจจุบัน ฝึกลงมือปฏิบัติจริง สร้างเจตคติต่อการที่ดีในการปฏิบัติงาน
ใช้เทคนิคและประสบการณ์มาบริหารงานให้มีคุณภาพ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...นโยบายการศึกษาที่เป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริม
ปฏิบัติจริง ศึกษาข่าวสารการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำความรู้คู่เทคโนโลยี
เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน
สร้างความเชื่อถือต่อผู้ร่วมงาน...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีแนวคิดการบริการที่ชัดเจน ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์และคำนึงถึงความ
สอดคล้องบริบทของโรงเรียน เป็นผู้มีความคิดที่ต้องการพัฒนาระบบการศึกษาให้เกิด
ประสิทธิภาพของระบบการบริหารงาน และประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นตัวอย่างที่ดี
ของเพื่อนร่วมงาน...”

(ภัทรนันท์ ชันที่ท้าว, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...นำความคิดรูปแบบนามธรรมสู่การปฏิบัติจริงให้เกิดผลสัมฤทธิ์
เกิดประสิทธิผลในครูและคุณภาพผู้เรียน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน
โดยการใช้เทคนิคและประสบการณ์บริหารงานให้เกิดคุณภาพ สร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่น
น่ายกย่อง ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความวางใจ...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมให้ครูร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ทันสมัย
ทันเหตุการณ์ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องต่อความต้องการของครู...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ศึกษาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อคืนครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน ปรับกลยุทธ์การบริหารงานให้มีความทันสมัย มีภาวะผู้นำที่จะพัฒนาระบบการศึกษาที่ชัดเจน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และเป็นต้นแบบที่ดี...”

(อุดมศักดิ์ มีภูคำ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 52 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X₃)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ยึดระบบ ไป	คงแบบ ไว้	ตั้งวง องค ค	ปรับ ดัด ง	ปรับ เ ล ย	ปรับ เ ล ย	ปรับ เ ล ย	ปรับ เ ล ย	ปรับ เ ล ย	ปรับ เ ล ย	ปรับ เ ล ย
1. เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และศึกษาข้อมูลข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันมีการนำความรู้ เทคโนโลยีไปพัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8
2. กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้องค์การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน	✓			✓			✓	✓		✓	5
3. นำแนวคิด นโยบายลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา	✓		✓		✓	✓		✓	✓		6
4. เป็นต้นแบบที่ดีของการทำงาน วางตนให้มีความน่าเชื่อถือ เชื่อมมันให้เพื่อนร่วมงานมีความวางใจ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8

จากตาราง 52 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) ดังนี้

1. เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และศึกษาข้อมูลข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการนำความรู้ เทคโนโลยีไปพัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ

2. เป็นต้นแบบที่ดีของการทำงาน วางตนให้มีความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นให้เพื่อนร่วมงานมีความวางใจ

3. นำแนวคิด นโยบายลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา

4. กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

5. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาทีมและองค์กร (X_5)

“...การสร้างทีมงานในการพัฒนาระบบงาน ต้องเป็นผู้รู้ และวางแผนให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ร่วมกันปรึกษาหาแนวทางการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร และรับผิดชอบงานร่วมกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกัน ลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ให้ความยุติธรรม ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน กำหนดเป้าหมายงานให้ชัดเจน...”

(รัตติยา บัวแดง, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีความรู้ในการพัฒนาทีมงาน เข้าใจถึงประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างภาพลักษณ์ รับผิดชอบต่องานร่วมกัน เป็นผู้ติดต่อสื่อสาร และประสานความร่วมมือในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

(อุทัน วงศ์ศรียา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างภาพลักษณ์ เป็นแบบอย่างในการทำงาน เห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม ศึกษาข่าวสารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการบริหารโดยการมีส่วนร่วม สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับองค์กร สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมครูให้แสดงความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของทีมงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน...”

(ภัทรนันท์ ชันทีท้าว, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีศักยภาพในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจและมีความรับผิดชอบต่อภาระงานของตนเอง เป็นผู้ติดต่อสื่อสาร ประสานการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ปรับโครงสร้างการบริหารให้เป็นระบบตรวจสอบง่าย...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มอบหมายให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม และแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบให้ชัดเจน กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน...”

(ธวัชชัย ไพโหิล, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร พัฒนาตนเองให้ทันต่อข่าวสารทางการศึกษา เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงบริบท ของสถานศึกษา...”

(อุตมศักดิ์ มีภูคำ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 53 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับนโยบาย	ระดับปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับกลยุทธ์	ระดับวัฒนธรรม	ระดับจิตสำนึก	ระดับจิตสำนึก	ระดับจิตสำนึก	ระดับจิตสำนึก	ระดับจิตสำนึก	ระดับจิตสำนึก
1. ผู้บริหารต้องรอบรู้หลักการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นนักพัฒนา และเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓		✓	✓					5
2. กำหนดเป้าหมาย หน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	✓	✓		✓			✓	✓	✓		6
3. มีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน		✓				✓	✓				3
4. เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในกาติดต่อสื่อสารประสานงาน			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
5. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้นำมาปรับใช้ในองค์กร			✓				✓			✓	3

จากตาราง 53 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X₅) ดังนี้

1. เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในกาติดต่อสื่อสาร ประสานงาน
2. กำหนดเป้าหมาย หน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารต้องรอบรู้หลักการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นนักพัฒนา และเป็นแบบอย่างที่ดี

6. ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁)

“...สร้างแรงจูงใจ สร้างภาพแห่งความสำเร็จ ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม สร้างความศรัทธาต่อบุคลากร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน กระตุ้นครูให้เกิดการพัฒนาและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย...”

(รัตติยา บัวแดง, สัมภาษณ์ 14 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เสริมแรงบวก กล่าวชื่นชม ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคีให้กับองค์กร เสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เสริมแรงบวกให้กับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการเสียสละเพื่อส่วนรวม...”

(อุทิน วงศ์ศรียา, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กร ผลดี และผลเสีย ของปัญหา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้เกิดคุณภาพ โดยให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ร่วมด้วยช่วยกันในการระดมความคิดให้เกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...กำหนดเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน ลงมือปฏิบัติจริง เห็นความสำคัญของบุคลากร สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างแรงจูงใจในครูรักองค์กร เห็นความสำคัญของหน้าที่รับผิดชอบ เสริมแรงบวก กำหนดทิศทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน สร้างความสามัคคีในองค์กร เข้าใจความแตกต่างของบุคคล...”

(ภัทรนันท์ ชั้นที่ท้าว, สัมภาษณ์ 17 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำต้องมีการสร้างแรงผลักดันให้ครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นพลังที่อยู่ในตัวครูให้เกิดเป็นการกระทำอย่างมีทิศทาง ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ...”

(สทนัน วารีย์, สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2565)

“...กระตุ้นครูให้เกิดแรงบันดาลใจ และตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อดำเนินการสู่ความสำเร็จอย่างสูงสุด ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องสามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ให้ขวัญและกำลังใจ มีความเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน...”

(อุดมศักดิ์ มีภูคำ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 54 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X₁)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ย่ดาระบบ บอชง	ร้ดดิยบ้ บดง	อู่ดงอ งอ	บอชง ดง	บอชง ดง	บอชง ดง	บอชง ดง	บอชง ดง	บอชง ดง	บอชง ดง	บอชง ดง
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. สร้างความศรัทธา และแบบตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	✓			✓							2
3. ผู้บริหารมีความเสียสละ และเสริมแรงบวกให้เพื่อรวมงานดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์		✓		✓			✓	✓		✓	5
4. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล		✓			✓	✓		✓			4
5. กำหนดเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน		✓				✓	✓	✓	✓		5

จากตาราง 54 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน
2. ผู้บริหารมีความเสียสละ และเสริมแรงบวกให้เพื่อรวมงานดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. กำหนดเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{XY} = 0.642$) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.470–0.574

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) ด้านคติวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.306 รองลงมา คือ ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.218 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.234 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 45.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27134

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.682 + 0.320 X_4 + 0.216 X_2 + 0.210 X_6 + 0.143 X_3 + 0.166 X_5 + 0.110 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.306 Z_4 + 0.218 Z_2 + 0.234 Z_6 + 0.162 Z_3 + 0.203 Z_5 + 0.135 Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนมุมมอง วิธีการคิด พฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษา

7.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

7.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านจิตวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจิตวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัญหา มีวิธีการแก้ไขอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

7.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ยอมรับ และนำมาปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานดียิ่งขึ้น

7.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคี

7.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกอบรม การนิเทศติดตาม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

7.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์

7.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และศึกษาข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการนำความรู้ เทคโนโลยีไปพัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ

7.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีของการทำงาน วางตนให้มีความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่น ให้เพื่อนร่วมงานมีความวางใจ

7.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิด นโยบายลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยความร่วมมือของบุคคลากรในสถานศึกษา

7.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้องค์การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

7.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ

7.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในกาติดต่อสื่อสาร ประสานงาน

7.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย หน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู่วมงาน

7.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้หลักการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นนักพัฒนาและเป็นแบบอย่างที่ดี

7.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

7.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน

7.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ และเสริมแรงบวกให้เพื่อ
ร่วมงานดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

7.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์
ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง
กับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 6 ด้าน พบว่าอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมี
อิทธิพล ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านพัฒนาทีม
และองค์การ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจเพื่อ
เป้าหมายและด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี
ความรู้ ทักษะในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์ที่ทัน
เหตุการณ์ มีการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาพัฒนา สามารถสร้างแรงจูงใจครูผู้สอน กระตุ้น
และสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมนำหลักธรรมเข้ามาใช้ใน
การตัดสินใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นำเทคโนโลยีเข้ามา
ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพัลล์ญช์ นันทยทวิกุล (2557, หน้า 182-183)
ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562)
ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ เพ็ญภา ศรีแปง (2563, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช นีละโยธิน (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่า เมื่อพิจารณา รายด้านทั้งหมด 6 ด้าน พบว่า พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนา ผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นหน้าที่สำคัญของครูผู้สอนในการจัด กิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และเป็นผู้เสริมแรง ชี้แนะแนวทาง ให้นักเรียนศึกษาแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ ปฏิบัติ และค้นพบสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ อีกทั้งครูยังพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของครู ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของครูทุกคนที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันธิณี ม่วงเนียม และจิตติมา วรรณศรี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เขยบาล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ นาดยา ทับยาง (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการตัดสินใจในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา สามารถ สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้กับ ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีทิศทางและเป็นไปได้ อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง แสดงถึงบทบาทภาวะผู้นำที่ต่างกันออกไป เพื่อให้องค์กรดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ

กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรไม่น้อยเกินไปเช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดเล็กและไม่มากเกินไปเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางสามารถบริหารจัดการได้ครอบคลุม มีความคล่องตัวในการบริหารบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา สามารถรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และวิธีการแก้ไขปัญหาได้เร็วจากผู้ร่วมงาน กระตุ้นการปฏิบัติงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นตามศักยภาพ เนื่องจากมีบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละฝ่ายของการบริหารงาน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีประสบการณ์ทำงาน เรียนรู้ งานได้เร็วกว่า มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการจัดการศึกษา มีความสามารถสร้าง แรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย สร้างขวัญกำลังใจ ติดตามการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคลากรอย่างคล่องตัว เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ประสบการณ์และเทคนิคการบริหารงานได้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัครเดช นีละโยธิน (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำต่างกัน สอดคล้องกับ นฤมล คูหาแก้ว (2563, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวมถึงการบริหารจัดการคุณภาพผู้เรียนโดยการยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น แต่ครูผู้สอนจะมองประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพย่อย ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารชั้นเรียน วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนา ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมไปถึงครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย สังคมและเศรษฐกิจ ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังในการยกคุณภาพผู้เรียนและการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ต้องการให้สถานศึกษามีระบบการบริหารที่คล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ส่วนครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนเป็นหลักเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้การปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานสอนอาจจะไม่บรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร เนื่องจากโรงเรียนบางแห่งครูไม่ครบชั้น บุคลากรน้อยทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับอุเทน ทองสวัสดิ์ (สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2565) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานวิชาชีพที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกรอบการบริหารงานตามกฎหมายกระทรวงที่วาดด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามกรอบนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ทุกกลุ่มขนาดโรงเรียนได้ปฏิบัติตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ

และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบที่กำหนด จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรภา วรงค์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุดาทิพย์ ถวิลไพโร (2563, หน้า 208) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญในการวางแผนการดำเนินงาน มีทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดต่อสื่อสารประสานงานเรียนรู้ได้เร็วและคล่องตัวมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดาทิพย์ ถวิลไพโร (2563, หน้า 207) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล

กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย กัญชพร นาทอม (2561, หน้า 105) ได้ทำวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{XY} = .642$) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.470–0.574 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยกันเอง พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ($r_{X4} = 0.574$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการบริหารคนและบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ วิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถสูง วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อหาแนวทางพัฒนา กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี เป็นนักพัฒนาที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ ปกครองคนโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารงานที่ดีจะสามารถครองใจคนและได้ประสิทธิผลของงาน องค์การประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ พิมพัลัญช์ นันทยทวิกุล (2557, หน้า 182–183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครูทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ พิมพ์วัลญ์ นันทชัยวิกุลและถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครู ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ เกียรติสุดาศรีลาชัย (2560, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยาภรณ์ พลเสนาและพนายุทธ เขยบาล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน

6. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ

ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.306 รองลงมา คือ ด้านคติวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.218 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.234 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 45.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27134 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล เป็นด้านที่ส่งผลมากที่สุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่มีคุณภาพ เป็นการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ได้ร้อยละ 53.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.31444 สอดคล้องกับ ปิยาภรณ์ พลเสนาและพนายุทธ เขยบาล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสภา (2561, หน้า 143 – 160) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นควรส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนั้นควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านดังกล่าว เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้เกิดการพัฒนาตนเอง แสดงศักยภาพความรู้ความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมายถึงแม้ว่าจะเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ลำดับสุดท้ายผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงานและมีมุ่งมั่นทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ทันต่อเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการบริหารคนและทรัพยากรในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหาร นำไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารในระดับสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

2.3 ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจ่างแสง เณลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวินและนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11(26), 156-161.
- กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2562*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กัญชพร นาหอม. (2561). การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 12(1), 94-108.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). *ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติศักดิ์ บุญรังสี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกียรติสุดา ศรีลาชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คชา ประณีตพลกรัง. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*. 2 (1), 22-30.
<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs/article/view/1406/960>

- จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระถนัด วฑฒโน. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 6, ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม): 527-538.
- จิราพร เจริญชัย. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เชษนิร์ แสงวสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร : มหาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติกาญจน์ คงชัยและกาญจนา บุญสง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการ ค.ม. เพชรบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 10 (2), 351-364.
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E->
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชยมศึกษา เขต 30. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร. (2564). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
8(1), 179-194.
- ณัฐพงษ์ มุอำหมัด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอ
ห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน.

- ทิพอาภา กลิ่นคาหอม. (2557). โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา(OJED)*, 9 (2), 264-278.
- ธราดล มุลอิต. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article>.
- ตุมากร เจตียคำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นภารัตน์ หอเจริญ (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นฤมล คุณาแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

- นาตยา ทับยาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาปีที่ 3 (2)*.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตาชาล นามสาย และคณะ. (2562). “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1,” *วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 9(30): 243.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2561). *หลักการสร้างและพัฒนาที่มีบริการอย่างมืออาชีพ*.
เข้าถึงได้จาก <https://www.entraining.net/article>.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีดาวรรณ อ่อนนางใย. (2555). การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางการวิเคราะห์
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปารวณ รัตนทองคง. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวรรณ คิตโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยาภรณ์ พลเสนาและพนายุทธ เขยบาล. (2564) . ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรธานี*, 6 (1), 207–222.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/247758/168002>.

- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยทองสุข.
- พิมพ์วัลย์ นันทชัยทวิกุล. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์วัลย์ นันทชัยทวิกุล และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37 (4), 103–112.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/49197/40832>
- พูลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2559). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภัทรทรัพย์ พลดี. (2556). การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภูมิพัฒน์ รักพรมงค. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
4(1), 143–160.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/42484/35113>
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี. ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมธิญา นนท์ศรี. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๒ ลำปาง เขต 35. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ไรรยวิรินทร์ บุญสวัสดิ์. (2556). *หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการคิดเชิงวิเคราะห์*.
เข้าถึงได้จาก : http://www.entaining.net/in-house_Analytical_Thinking.php.
(วันที่ค้นข้อมูล: 10 กันยายน 2558)
- วรวิษฐ์ร งามละม่อม. (2559). *แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล*. เข้าถึงได้จาก :
<http://learningofpublic.blogspot.com/2016/01/>
- วรรณภา โรจนะบุรานนท์. (2557). *การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ของโรงเรียนสาธิตแห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพฯ.*
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 15 (2) หน้า 266-227.*
<http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/issue/view/34/Vol1>
- วรรษยา ลาบบุญ (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิไลฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). *บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วิภาสิณี หัสกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดี
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นหาค้นใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- วีระชาติ กาญจนกัญญโ. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*

- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*
โรงเรียนทวิธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 6 (1), 7-11.
<http://www.casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/1488009444-1.pdf>
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). *การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานกรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง.
การค้นคว้าอิสระ บธ.ม ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.*
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2557). *เอกสารประกอบการสัมมนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). *แผนพัฒนา
คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561-2564.*
[http://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=218.](http://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=218)
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและ
การวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สามารถ ฟองศิริ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์
ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 67-70.
- สิริกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุดาทิพย์ ถวิลไพโร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทรี วัฒนพันธ์. (2555). *การพัฒนารูปแบบการสอนวิทยาศาสตร์ที่ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุนันธิณี ม่วงเนียมและจิตติมา วรณศรี. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21 (1), 307-318.
https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/159894/126118
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรงค์ดี เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความสำเร็จและ พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารใน องค์การเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุวรรณา สว่างสาลี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ไต่ปิ่นใจ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์ อินเตอร์กรุป.
- โสภิตา เสนาะจิต. (2560). *การพัฒนาเทคนิคการประเมินการคิดวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนด้วยการสร้างโมเดลภาวะสันนิษฐานทางทฤษฎีและการวัดแบบราชส์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อธิภัทร มีแสงเพชร. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุพันธ์ พูลเพิ่ม ,เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรมและชาลี มณีศรี. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย มหาวิทยาลัยราชธานี*, (5)1, 74–89. file:///C:/Users/HP/Downloads/247603
- อนุพันธ์ พูลเพิ่ม ,เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรมและชาลี มณีศรี. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย มหาวิทยาลัยราชธานี*, 5(1).
- อรสา มาสิงห์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 13 (2), 112.
- อษราร์กษ อนุนิเศษ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัศรเดช นีละโยธิน. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตมหาวิทาลัยมหามงกุฎราชวิทาลัย วิทยาเขตอีสาน*, 6 (2), 126–135. file:///C:/Users/HP/Downloads/244645-Article%20Text-862086-1-10-
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี* : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อังสนา เข้มไคร. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร: มหาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา*: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุมาพร ธรรมสมบัติ .(2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24. *วิทยานิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร: มหาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา*: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุษารักษ์ อุ่นวิเศษ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร*: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง, กล้าหาญ ฐ นาน, วรรัตนคม เมฆสุวรรณ, เจษณี จันทวงศ์, ณีรัฐยาน วงษ์สุวรรณ และ พชร สุขมณี.(2562). การพัฒนาองค์การ: ความแข็งแกร่งทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร กรุงเทพฯ*, 16 (2), 1–18. <https://so04.tcithaijo.org/index.php/journalmbsmut/article>
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). เทคนิคการวางแผนอาชีพและการพัฒนาบุคลากร (HRD 3113). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- _____ (2562). *การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (HRD 4120). พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โอบเด โปธิจโก (วิลันดอน). (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์ในแขวง
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Anantha Raj. (2016). *Transformational Leadership of School Principals and
Organizational Health of Primary School Teachers In Malaysia*. *Procedia –
Social and Behavioral Sciences* 229. 151 – 157.
- Avis Gaze (2016). *Preparing School Leaders: 21st Century Skills*. Retrieved March 6,
2021, from [http://www.principals.ca/documents/International Symposium White
Paper – OPC](http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper_-_OPC).
- Ayres, J.B. and C.D. Price. 1975. “*Children’s Attitudes toward Science*”, *School
Science and Mathematics*. 75 (April 1975), 311 – 318.
- Barnes, J.K. (2011). *Leadership style of Principal in Successful Middle School in
Tennessee*. Doctor of Education Lincoln Memorial University.
- Benedicte Vanblaere. (2014) *Relating school leadership to perceived professional
learning community characteristics: A multilevel analysis*. *Teaching and
Teacher Education* Volume 57, July 2016, Pages 26–38.
- Bennis W. and Nanus B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York:
Harper and Row.
- Bloom, Benjamin. (1956). *Taxonomy of Education Objectives Handbook I: Cognitive
Domain*. New York: David McKay Company. Inc.
- Bozman, C. E. (2011). *The Effects of Principals’ Leadership Styles, Teacher Efficacy,
and Teachers’ Trust in Their Principals on Student Achievement*. Dissertation of
Doctor of Education Tennessee State University.
- Chen, A. Y. (1993). *Experienced and student teachers’ reflection on classroom
Practice*. *Education Research and Perspectives*. 20(1): 46–62.
- Dale Mann. (1989, September). *Effective Schools as Dropout Prevention Strategies*.
NASSP Bulletin, 73, 77–83.

- Dincer Olcum and Osman Titrek. (2015). *The Effect Of School Administrators' Decision-Making Styles On Teacher Job Satisfaction*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 197. 1936 – 1946.
- Ebru Oguz.(2014).*The Relationship Between the Leadership Styles of the School Administrators and the Organizational Citizenship Behaviors of Teachers*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9 (2014) 1188–1193.
- Fuller, F. F., & Parson, F. J. (1969). *Concerns of Teachers: A Developmental Conceptualization*. *American Educational Research Journal*, 6, 207–220.
- Greenberg. J. and Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization: understand and Managing the Human Side of Work*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Practice Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business–unit–level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta–analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hester, Joseph and Killian, Don. (2011). "The Leader as Moral Agent: Praise, Blame, and the Artificial Person," *The Journal of Values–Based Leadership*: Vol. 4: Iss. 1, Article 8. Available at: <https://scholar.valpo.edu/jvbl/vol4/iss1/8>
- Hoy,W.K,&,C.G. Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*.6th ed. New York: McGraw–Hill.
- James H Stronge. (2007). *Qualities of effective teachers*. Association for Supervision & Curriculum Development.
- Kotter, John P. (1988). *The Leadership Factor*. New York: Free Press.
- Koontz, H. and Heiz, W. (1998). *Essentials of Management*. 5th ed. New York: McGraw–Hill.
- Lorin W. Anderson, (2004). *Increasing teacher effectiveness UNESCO*: International Institute for Educational Planning, Paris Second edition, Page no.19 – 32 & 109–115.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2001). *Leadership*. Ohio: South–Western College.

- Maxine. (2015). The 4 Types of School Principals. Retrieved March 6, 2021, from <http://mawiasgedom.com/the-4-types-of-school-principals/>.
- Minghui Gao & Qinghua Liu. (2013). *Personality Traits of Effective Teachers Represented In the Narratives of American and Chinese Preservice Teachers: A Cross Cultural Comparison*. International Journal of Humanities and Social Science, 3(2), 84 –95.
- Na-Nan, K., Saribut, S. and Sanamthong, E. (2019). *Mediating effects of perceived Environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees*. Industrial and Commercial Training. Vol. 51. Issue. 6. 342–359
- Northouse Peter G. (2010). *Leadership Theory and Practice*. 5th ed. California: SAGA Publication, inc.
- Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education*. 4rd ed. Engle Wood Cliffs, NJ: Merrill.
- Robbins, S.P. (1989). *Organizational Behavior*. 9th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Price, J.L. (1968). *Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions*. Homewood, Ill: Richard D Irwin, Inc.
- Puccio, G, Mance, Murdock, M. (2011). *Creative Leadership: Skills That Drive Change*. Thousand Oaks: Sage.
- Russel, Alan M. (1956). *The Biotechnology Revolution: An International Perspective, Bright*. Sussex: Wheat Sheaf.
- Stephen R. Covey. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Simon.
- Stogdill, R. M. (1948). "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature." *Journal of Psychology*.
- Stoner, J.A.F., and R.E. Freeman. (1989). *Management*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

- Tony and Devanna. (1986). *Globalization of leadership: an introduction*. New York: Routledge.
- Watson, G.; and Glaser, E.M. (1964). *Watson–Glaser Critical Thinking Appraisal Manual: Form Ym and Zm*. New York: Harcourt Brace and World Inc.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organization*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Zacko–Smith, J. D., Puccio, G. J., Mance, M. (2010). Creative leadership: Welcome to the 21st century. *Academic Exchange Quarterly*, 14(4), 133–138.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรคุษฏีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิตและหลักสูตรคุษฏีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร | รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 4. นายนิรุทธิ์ พลบุตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าผาง
อำเภอโพนนาแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 5. นางอภินทร์พร พลราชม | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
เหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์
อำเภอโคกศรีสุพรรณ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเช่าเป็นผู้ใช้ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรินดา ทิมพบุตร

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

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเช่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนิรุจน์ พลบุตร

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

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคูณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคูณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอภินิทรพร พลราชม

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

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกก่องสมมติวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทิววิทยาธาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาตาลคำชะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสะโนราชภัฏรังษฤกษ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแมคนาท่ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระบองราษฎร์อุทิศวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคูณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคูณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่าห้องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริราชวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่าห้องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอเช่าห้องให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕๘

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕๘

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕๘

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางภัทรนันท์ ชันท์ท้าว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุดมศักดิ์ มีภูคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอุทัย วงศ์ศรียา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอุเทน ทองสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สท้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒.

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางรัตติยา บัวแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรทิพา สีหาคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๒๔ ๖๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่าน ตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยให้ตอบทุกข้อ เพื่อผลการวิจัยที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมไม่เจาะจงไปกลุ่มหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ จึงไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอความกรุณาท่านส่งคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้จัดซองพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ซองถึงผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรทิพา สีหาคุณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านเอง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - โรงเรียนขนาดเล็ก
 - โรงเรียนขนาดกลาง
 - โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - ระหว่าง 5-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย
 - 1.2 ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา
 - 1.3 ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์
 - 1.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล
 - 1.5 ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ
 - 1.6 ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา
2. เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละข้อ อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
 - ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
 - ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
 - ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
 - ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด แสดงว่าท่านคิดว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงอุดมการณ์จากการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานรับรู้และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีให้ผู้ร่วมงาน โดยการอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ ความถนัดของตนเอง โดยมีรางวัลตอบแทนความมุ่งมั่นในการทำงาน					
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำครูเห็นคุณค่าของผลงานที่ได้รับ เมื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา โดยวางแผนอย่างมีขั้นตอน และวิธีการแก้ปัญหา					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุปัญหาหรือข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ให้ชัดเจน เพื่อหาข้อสรุปในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมและประมวลผลข้อมูล เพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุดไปดำเนินการใช้ในการบริหารสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการแก้ปัญหาไปทดสอบเพื่อวิเคราะห์ผล และคัดสรรแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมไปต่อยอดการพัฒนางานในการบริหารสถานศึกษา					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง					
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง กล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึงความถูกต้อง					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาใช้บริหารสถานศึกษา					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ครูได้รับรู้และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อวางแผน กำหนดความสำเร็จขององค์การในอนาคตได้					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินความสำเร็จเป็นแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเปิดโอกาสให้ครู อบรม แสวงหาความรู้ การศึกษาดูงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
4. ดานการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง และกล้าเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูงในการบริหารงาน มีบารมีเป็นที่ยอมรับ ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงศักยภาพของตนเองให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำสูง และปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ					
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
5. ดานการพัฒนาทีมและองค์การ					
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมให้คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่องาน					

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสามัคคีให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อพัฒนาทีม					
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมความสำเร็จร่วมกันร่วมภาคภูมิใจด้วยกันในองค์การ					
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทรัพยากรด้านการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น					
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาทีมและองค์การ					
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา					
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจและเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จของผู้ร่วมงานที่เกิดจากความพยายาม มุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน					
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นระบบและกล้าตัดสินใจการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลรอบคอบ					
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่กระตุ้นความสามารถและเปิดโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหา ร่วมกันตามศักยภาพของผู้ร่วมงาน					

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดและการทำงาน โดยใช้เหตุผล หลักฐาน เพื่อนำมาพัฒนาผลงานมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
 - 1.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 1.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 1.5 ด้านภาวะผู้นำครู
 - 1.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แต่ละข้อ อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
 - ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
 - ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
 - ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
 - ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด แสดงว่าท่านคิดว่า ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
1.1 ครูสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น					
1.2 ครูประเมินการใช้หลักสูตรและนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
1.3 ครูกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ กับสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นรายบุคคล					
1.4 ครูใช้รูปแบบ/เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
1.5 ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้					
1.6 ครูออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการ เรียนรู้และผู้เรียน					
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
2.1 ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน					
2.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
2.3 ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต มีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกับสังคม อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
2.4 ครูปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน					
2.5 ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.6 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม					
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน					
3.1 ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความปลอดภัยของผู้เรียน					
3.2 ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้อง และนอกห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้					
3.3 ครูส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน					
3.4 ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
3.5 ครูนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
3.6 ครูกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา มีส่วนรวมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
4.1 ครูสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน					
4.2 ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาสภาพปัจจุบัน					
4.3 ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของวิจัย					
4.4 ครูสังเคราะห์ โดยการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
4.5 ครูจัดทำแผนวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.6 ครูมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาคล้ายคลึงกัน					
5. ด้านภาวะผู้นำครู					
5.1 ครูมีวุฒิภาวะ โดยพิจารณาประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้เรียนและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม					
5.2 ครูมีการกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
5.3 ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ					
5.4 ครูเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีการวางแผนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น					
5.5 ครูมีการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาไตร่ตรอง ความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้					
5.6 ครูมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน กำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้					
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
6.1 ครูกำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน					
6.2 ครูประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.3 ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
6.4 ครูจัดกิจกรรมที่สร้างเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ					
6.5 ครูสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนในการร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6.6 ครูส่งเสริมกิจกรรมของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

****ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม****

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์



COA NO. ๑๖๙/๒๕๖๔
IEC NO. HE ๖๔-๑๔๕

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Leadership of Administrators Effecting Effectiveness of Teachers' Performance Primary School under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวพรทิพา สีหาคุณ

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุดธานี คุปตะบุต

(นางสาวสุดธานี คุปตะบุต)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก จ

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ค่าความเที่ยงตรง

ตาราง 55 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย									
2	1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา									
2	2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์									
2	3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล									
2	4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ									
2	5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านกระบวนการใช้ปัญญา									
2	6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 56 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัยแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
3	1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน									
3	2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน									
3	3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 56 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน									
3	4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านภาวะผู้นำครู									
3	5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้									
3	6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 57 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่น 0.639	1.1	0.314
	1.2	0.535
	1.3	0.416
	1.4	0.260
	1.5	0.408
	1.6	0.461
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ค่าความเชื่อมั่น 0.851	2.1	0.763
	2.2	0.866
	2.3	0.872
	2.4	0.398
	2.5	0.746
	2.6	0.278
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.643	3.1	0.295
	3.2	0.261
	3.3	0.491
	3.4	0.418
	3.5	0.254
	3.6	0.387
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ค่าความเชื่อมั่น 0.831	4.1	0.750
	4.2	0.524
	4.3	0.534
	4.4	0.417
	4.5	0.702
	4.6	0.734

ตาราง 57 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ ค่าความเชื่อมั่น 0.877	5.1	0.801
	5.2	0.680
	5.3	0.702
	5.4	0.698
	5.5	0.451
	5.6	0.841
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่าความเชื่อมั่น 0.846	6.1	0.654
	6.2	0.846
	6.3	0.305
	6.4	0.846
	6.5	0.609
	6.6	0.566
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.376 - 0.796 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.848		

จากตาราง 57 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.376 - 0.796 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.848 ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.260 - 0.535 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.639
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.278 - 0.872 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.851
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.254 - 0.491 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.643
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.417 - 0.750 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.831
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.451 - 0.841 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.877

6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.305 – 0.846
มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.846

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.843	1.1	0.563
	1.2	0.724
	1.3	0.517
	1.4	0.723
	1.5	0.723
	1.6	0.534
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.778	2.1	0.443
	2.2	0.585
	2.3	0.682
	2.4	0.287
	2.5	0.680
	2.6	0.514
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.811	3.1	0.570
	3.2	0.711
	3.3	0.446
	3.4	0.711
	3.5	0.557
	3.6	0.578
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.807	4.1	0.412
	4.2	0.621
	4.3	0.621
	4.4	0.692
	4.5	0.711
	4.6	0.424

ตาราง 58 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านภาวะผู้นำครู ค่าความเชื่อมั่น 0.768	5.1	0.696
	5.2	0.359
	5.3	0.245
	5.4	0.695
	5.5	0.606
	5.6	0.609
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.800	6.1	0.744
	6.2	0.545
	6.3	0.651
	6.4	0.596
	6.5	0.338
	6.6	0.548

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.256 – 0.755 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.767

จากตาราง 58 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.256 – 0.755 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.767 ดังนี้

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.517 – 0.724 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.843
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.287 – 0.682 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.778
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.446 – 0.711 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.811
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.412 – 0.711 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.807
5. ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.245 – 0.695 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.768

6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.338 – 0.744 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.800

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	384	3.00	5.00	4.4989	.44932
x2	384	3.60	5.00	4.5079	.37264
x3	384	3.29	5.00	4.4245	.41676
x4	384	3.33	5.00	4.5198	.35257
x5	384	3.17	5.00	4.5081	.44913
x6	384	3.17	5.00	4.5159	.41022
X	384	3.67	5.00	4.4959	.32551
Valid N (listwise)	384				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	384	3.67	5.00	4.3785	.32655
y2	384	3.00	5.00	4.4154	.43789
y3	384	3.00	5.00	4.5068	.54340
y4	384	3.00	5.00	4.4493	.46087
y5	384	3.00	5.00	4.4759	.45310
y6	384	3.00	5.00	4.3256	.46042
Y	384	3.44	5.00	4.4252	.36794
Valid N (listwise)	384				

Group Statistics

สถานะ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1 ผู้บริหาร	99	4.4882	.33440	.03361
y1 ครู	285	4.3404	.31555	.01869
y2 ผู้บริหาร	99	4.6938	.31298	.03146
y2 ครู	285	4.3186	.43401	.02571
y3 ผู้บริหาร	99	4.7838	.32208	.03237
y3 ครู	285	4.4105	.57129	.03384
y4 ผู้บริหาร	99	4.7821	.30602	.03076
y4 ครู	285	4.3337	.44955	.02663
y5 ผู้บริหาร	99	4.7116	.29920	.03007
y5 ครู	285	4.3940	.46891	.02778
y6 ผู้บริหาร	99	4.5577	.40741	.04095
y6 ครู	285	4.2450	.45089	.02671
Y ผู้บริหาร	99	4.6696	.27913	.02805
Y ครู	285	4.3404	.35729	.02116

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	1.581	.209	3.953	382	.000	.14778	.03739	.07427	.22129
	Equal variances not assumed			3.843	162.631	.000	.14778	.03846	.07184	.22372
y2	Equal variances assumed	11.491	.001	7.914	382	.000	.37521	.04741	.28199	.46844
	Equal variances not assumed			9.236	236.269	.000	.37521	.04062	.29518	.45525
y3	Equal variances assumed	80.625	.000	6.166	382	.000	.37326	.06054	.25424	.49229
	Equal variances not assumed			7.971	303.972	.000	.37326	.04683	.28111	.46542
y4	Equal variances assumed	12.082	.001	9.208	382	.000	.44844	.04870	.35268	.54420
	Equal variances not assumed			11.023	251.278	.000	.44844	.04068	.36832	.52856
y5	Equal variances assumed	43.130	.000	6.306	382	.000	.31766	.05037	.21862	.41670
	Equal variances not assumed			7.760	268.990	.000	.31766	.04094	.23706	.39825
y6	Equal variances assumed	2.003	.158	6.090	382	.000	.31269	.05135	.21173	.41365
	Equal variances not assumed			6.396	187.425	.000	.31269	.04889	.21625	.40913
Y	Equal variances assumed	11.592	.001	8.324	382	.000	.32917	.03954	.25142	.40692
	Equal variances not assumed			9.367	217.037	.000	.32917	.03514	.25991	.39844

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.328	.30167
2	.652 ^b	.425	.422	.27972
3	.663 ^c	.440	.435	.27650
4	.672 ^d	.451	.446	.27399
5	.677 ^e	.458	.451	.27258
6	.682 ^f	.465	.456	.27134

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.717	.198		8.665	.000
	x4	.599	.044	.574	13.703	.000
2	(Constant)	.914	.210		4.361	.000
	x4	.435	.045	.417	9.581	.000
	x2	.342	.043	.347	7.957	.000
3	(Constant)	.821	.209		3.919	.000
	x4	.332	.056	.318	5.960	.000
	x2	.319	.043	.323	7.383	.000
	x6	.148	.047	.165	3.151	.002
4	(Constant)	.762	.209		3.655	.000
	x4	.283	.058	.272	4.904	.000
	x2	.265	.047	.268	5.660	.000
	x6	.141	.047	.158	3.032	.003
	x3	.124	.044	.141	2.828	.005
5	(Constant)	.695	.210		3.314	.001
	x4	.326	.061	.312	5.377	.000
	x2	.281	.047	.285	5.967	.000
	x6	.183	.050	.205	3.662	.000
	x3	.153	.046	.173	3.350	.001
	x5	-.114	.051	-.139	-2.220	.027
6	(Constant)	.682	.209		3.265	.001
	x4	.320	.060	.306	5.295	.000
	x2	.216	.056	.218	3.825	.000
	x6	.210	.051	.234	4.080	.000
	x3	.143	.046	.162	3.140	.002
	x5	-.166	.057	-.203	-2.927	.004
	x1	.110	.052	.135	2.113	.035

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

.....

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพรทิพา สีหาคุณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

สถานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. สุรัตน์ ดวงชาทม

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินดา ลาโพธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีสัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

1. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล

1.1 ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างไร

.....

2. ด้านจิตวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา

2.1 ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ด้านจิตวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1 ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์

4.1 ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ

5.1 ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

6. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย

1.1 ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

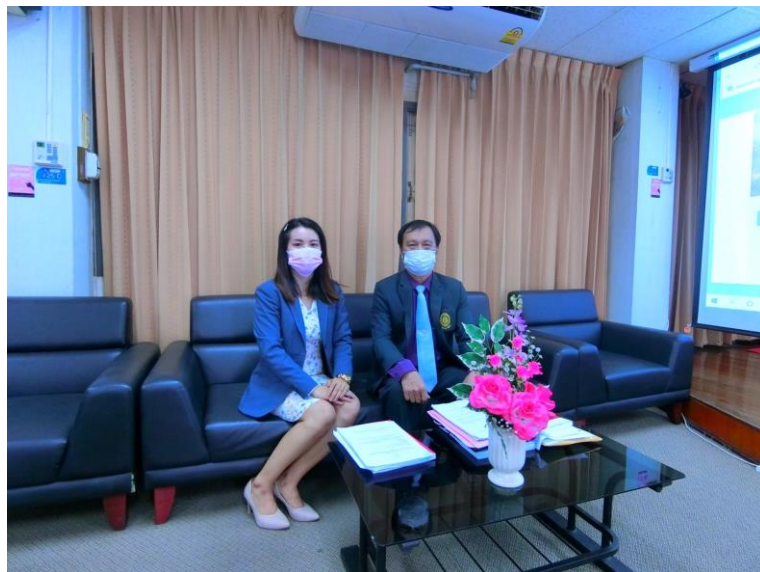
นางสาวพรทิพา สีหาคุณ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
 มหำบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.สท้าน วารี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการโรงเรียนเมือง
สกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการอนุบาลโคกศรีสุพรรณ



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายอุทัย วงศ์ศรียา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแซ้โนนมาลา



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางรัตติยา บัวแดง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
โคกศรีสุพรรณ



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางภัทรนันท์ ชันทีท้าว ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนห้วยทีบวิทยาคาร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายอุดมศักดิ์ มีภูคำ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยยาง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรทิพา สีหาคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 29 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	245 หมู่ 5 บ้านนาคำ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 48190
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร 47280 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2565	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	รับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อ เหล่าราษฎร์วิทยา ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร 47280 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2565	รับตำแหน่ง ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อ เหล่าราษฎร์วิทยา ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร 47280 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1