



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อุณหดา ไชติไสว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
อุณหดา ไชติไสว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER
PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER UDON THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE 1

BY
AUNNADA CHOTSAWAI

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาคุดระหานี เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อุนนดา ไชติไสว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์) (ดร.สมัทนา หาญสุรีย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บัณฑิต นารัตโยธา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
จาก ดร.สุภัททา หาญสุริย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์
ดร.ธวัชชัย โพธิ์เหล็ก กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้
คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ
กรุณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.พิจิตร พรหมจรรย์ นายวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ และนายถนอม
รอดชมภู ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ
แนวทางพัฒนา และขอขอบพระคุณ นายสงกรานต์ สอนศิลป์ นายพงศ์ศิริ สุวรรณชัย
นายสมมิตร ชนะบุญ นางสาวสุนีย์ ดอกดวง นางสาวกรรณิการ์ สมงาม นางสาวสมาพร
วงษ์ศรีแก้ว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนา จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วง
ไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดาของผู้วิจัย นายบุญส่ง โชติไสว และมารดาของผู้วิจัย
นางเอมอร โชติไสว ครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้
ด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านน้ำขุ่ม เพื่อนพี่น้องนักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ
ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล
สำเร็จในปัจจุบัน

อุนนดา โชติไสว

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
ผู้วิจัย	นางสาวอุษณดา โชติไสว
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 350 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ครูผู้สอน จำนวน 260 คน จากจำนวน 90 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.551 – 0.842 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู คือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ 7.1) ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้ง 4 งาน และ 7.2) ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครู

TITLE	Leadership of Administrators Affecting Teacher Performance in Schools under Udon Thani Primary Educational Service Office 1
AUTHOR	Aunnada Chotsawai
ADVISORS	Dr. Sumattana Hansuri Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to study, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrators' leadership affecting the teacher performance in schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by administrators and teachers, categorized by positions, school sizes, and work experience. The sample group consisted of 90 school administrators and 260 teachers, yielding a total of 350 participants from 90 schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 in the 2021 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan Table and the multi-stage random sampling. The tool for data collection was a set of questionnaires with the discriminative power ranging from 0.551 to 0.842 with the reliability of 0.945 and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' leadership as perceived by participants, was overall at a high level.

2. The teacher performance as perceived by participants, was overall at a high level.

3. The overall school administrators' leadership, as perceived by participants classified by positions and school sizes, was different at the .01 level of significance, whereas, in terms of work experience, there was no difference overall.

4. The overall teacher performance as perceived by participants, classified by positions and school sizes, showed differences, whereas, in terms of work experience, there was no difference overall.

5. The school administrators' leadership, as perceived by participants, was positively correlated at a high level with the .01 level of significance.

6. The school administrators' leadership, which included school management leadership, and Innovation and digital technology leadership, exhibited the predictive power toward teacher performance at the .01 level of significance overall.

7. This research suggests the guidelines for improving administrators' leadership, which has an impact on teacher performance: 7.1) School Management Leadership, administrators should share knowledge on the four school management approaches, and 7.2) Innovation and Digital Technology Leadership, administrators should encourage teachers to use technology to work effectively and effectively for schools.

Keywords: Administrators Leadership, Teacher performance.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	20
ความหมายของภาวะผู้นำ	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	21
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	24
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร	26
องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	33
การปฏิบัติงานของครู	52
ความหมายการปฏิบัติงานของครู	52
ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู	55
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	55
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	57
สภาพทั่วไป	57
สภาพการปกครอง	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สภาพการบริหารจัดการ.....	59
ภารกิจหลัก.....	59
แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา “เด็กอุดร 1 เป็นที่ 1”.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
งานวิจัยในประเทศ	65
งานวิจัยต่างประเทศ	77
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	81
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุดรธานี เขต 1.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	94
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	96
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	151
สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	151
ความมุ่งหมายของการวิจัย	151
สมมติฐานของการวิจัย	152
วิธีดำเนินการวิจัย	153
การเก็บรวบรวมข้อมูล	155
การวิเคราะห์ข้อมูล	156
สรุปลผลการวิจัย	156
อภิปรายผล	159
ข้อเสนอแนะ	169
บรรณานุกรม	171
ภาคผนวก	183
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	185
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	191
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	211
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย	215
ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	237
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	249
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	257
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	263
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางการพัฒนา	267
ประวัติย่อของผู้วิจัย	275

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	41
2 ข้อมูลสภาพการปกครองพื้นที่/ประชากร ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1	58
3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1	82
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 34 โรงเรียน	84
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 50 โรงเรียน	86
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน	89
7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	105
8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม.....	106
9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1).....	107
10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผู้นำทางจริยธรรม (X_2).....	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X_3).....	110
12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	111
13 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม	112
14 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1).....	113
15 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	114
16 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	115
17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ	117
18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
19	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	119
20	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	121
21	เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ	123
22	เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	124
23	เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	125
24	เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	126
25	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าอย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation Correlati)	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
26	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม	129
27	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	130
28	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้	131
29	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	132
30	สรุปรความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1	133
31	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 โดยรวม	134
32	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อกา ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	137
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	138
35 สรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1	139
36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำในการบริการ จัดการโรงเรียน	143
37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล	1438
38 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	239

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	240
40 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานของครู	245
41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	251
42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	253

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร วันที่ 5 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1	269
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์ วันที่ 5 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1	269
4 สัมภาษณ์ นายวิระชัย ศรีวงษ์รัตน์ วันที่ 8 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1	270
5 สัมภาษณ์ นายสงกรานต์ สอนศิลป์ วันที่ 9 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1	270
6 สัมภาษณ์ นายพงศ์ศิริ สุวรรณชัย วันที่ 8 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1	271

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
7 สัมภาษณ์ นายสมमित ชนะบุญ วันที่ 9 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 1	271
8 สัมภาษณ์ นางสาวสุนีย์ ดอกดวง วันที่ 10 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 1	272
9 สัมภาษณ์ นางสาวกรรณิการ์ สมงาม วันที่ 11 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 1	272
10 สัมภาษณ์ นางสาวสมาพร วงษ์ศรีแก้ว วันที่ 13 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 1	273
11 สัมภาษณ์ ดร. พิจิตร พรหมจารีย์ วันที่ 14 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 1	273

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยล้วนตระหนักว่าการศึกษาคควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาสและความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศและด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทักษะการมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้นคุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว (ฮิวจ์ เดลานี, 2562, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 13) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนควรมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 2) สอดคล้องกับ เจริญ

สุระประเสริฐ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำโดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ นพพล คุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบ

ความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สิ่งที่จะสะท้อนการมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคือการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นความสามารถของครูผู้สอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย (กมลชนก ศรีสุตา, 2564, หน้า 1) ซึ่งครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ถ้าวัดว่าครูเป็นผู้สร้างสรรค์สังคมประเทศชาติเพราะครูมีภาระหน้าที่ต่อสังคมประเทศชาติบ้านเมือง หากครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองบกพร่องย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาของเด็ก ๆ ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ทำให้สังคมประเทศชาติต้องได้รับผลกระทบไปด้วย จึงถือว่าอาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนเพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ ประเทศชาติจะประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งเพราะมีครูและผู้บริหารที่มีคุณภาพ (สุนันธิณี ม่วงเนียม, 2560, หน้า 2)

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมแล้ว การปฏิบัติงานที่ดีและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก จากเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของครูย่อมมีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

การปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่าองค์ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน

ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมือง ที่เข้มแข็งส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนา ผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึง สุขภาวะของผู้เรียนวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ของผู้เรียน ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมและส่งเสริม คบารุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (คุรุสภา, 2562. หน้า 18 – 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จัดระบบการศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 8 และมาตรา 34 วรรค 5 และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 37 และมาตรา 38 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการ ของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ

หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่ จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริมการ ดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติ ราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา และ 12) ปฏิบัติหน้าที่ อื่น เกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

จากความสำคัญของการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าการศึกษาควรจะมี มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับ สังคมในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาใน โรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านน่าน้ำขุ่น จังหวัดอุดรธานี จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งจะทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับใดรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นแนวทางในการ วางแผนเพื่อเสริมสร้างสนับสนุนและปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารและเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร
4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารและ เป็นการส่งเสริมพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้สามารถ ดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และบุคคลทั่วไป ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีหลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยของ Tetsu Abe & Sachin Chowdhery (2012, pp. 2 – 3) Avis Gaze (2016) ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 306) ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2561) กนกอร สมปราชาญ์ (2560, หน้า 61) สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560, หน้า 135) ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563) บุษยมาศ ผาดี (2563, หน้า 5 – 6) นฤมล คุณาแก้ว (2563, หน้า 6 – 7) รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6–7) เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 10) วาสนา จักรพล (2560, หน้า 110) สุรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 230) และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562, หน้า 17) โดยได้กำหนดประเด็นเนื้อหา ที่จะทำการวิจัยทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร

1.1.2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

1.1.3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน

1.1.4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 การปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20)

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.2.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง

ของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.2.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้าง

นวัตกรรม

1.2.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง

1.2.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้

สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2.2.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน

และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

1.2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

1.2.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน

มีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

1.2.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

1.2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,973 คน รวมทั้งสิ้น 3,171 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 219 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 346 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน จำแนก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 90 คน และครูผู้สอน 260 คน จากโรงเรียนจำนวน 90 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 30 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 50 โรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษร้อยละ 100 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

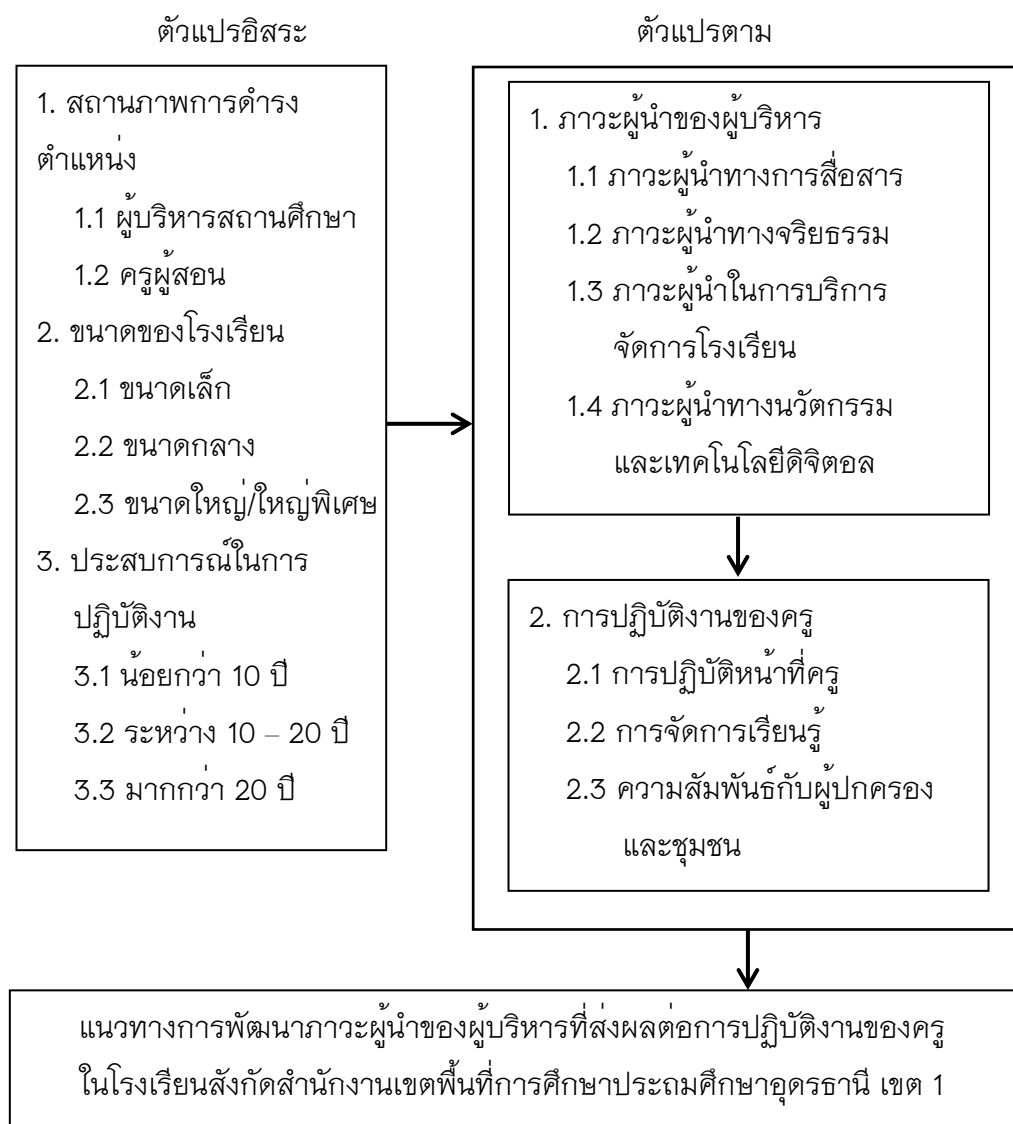
3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

- 3.1.2.1 ขนาดเล็ก
- 3.1.2.2 ขนาดกลาง
- 3.1.2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
 - 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.1.1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร
 - 3.2.1.2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม
 - 3.2.1.3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน
 - 3.2.1.4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 3.2.2 การปฏิบัติงานของครู
 - 3.2.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 3.2.2.2 การจัดการเรียนรู้
 - 3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีหลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยของ Tetsu Abe & Sachin Chowdhery (2012, pp. 2 – 3) Avis Gaze (2016) ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 306) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561) กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 61) สุกัญญา แซ่มช้อย (2560, หน้า 135) ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563) บุษยมาศ ผาดี (2563, หน้า 5 – 6) นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 6 – 7) รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6-7) เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 10) วาสนา จักรพล (2560, หน้า 110) สุรัตน์

โตเชียว (2560, หน้า 230) และปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562, หน้า 17) และการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 - 20) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

1.2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การเป็นกัลยาณมิตร จงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยแสดงต้นแบบพฤติกรรมให้เห็น

1.3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการจัดหาล้างอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็นของครู และต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีบทบาทในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ

1.4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยี และยอมรับนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้แนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อไปปรับใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความเข้าใจกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน
ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่ครูผู้สอน ปฏิบัติการ
สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนตั้งแต่
ระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดเกณฑ์ของสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดอุดรธานี มี 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1 ตั้งแต่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน นับเป็นปี

5.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูผู้สอนน้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 - 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาครูผู้สอน ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูผู้สอน มากกว่า 10 ปี

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ
ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 หมายถึง
วิธีปฏิบัติหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในที่นี้ผู้วิจัย
ดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการทำงานของ
ครูมาจัดทำแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10
คน แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเนื้อหาและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
 - 3.1 สภาพทั่วไป
 - 3.2 สภาพการปกครอง
 - 3.3 สภาพการบริหารจัดการ
 - 3.4 ภารกิจหลัก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพราะจะช่วยให้การบริหารหรือการดำเนินงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ โดยมีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่ามีความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันเนื่องจากขอบเขตของเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัยที่ต่างกันไป ผู้ศึกษาขอเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบาย โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เสื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุญยะลิต ยดทิวงสา (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น ชี้นำ อย่างมีศิลปะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน โดยมีความเห็นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลด้วยดี

Hersey & Blanchard (1974, p. 68) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าคือ กระบวนการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Greenberg & Baron (1999, p. 445) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การยอมรับหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจและอิทธิพลอย่างมีศิลปะเพื่อเป็นการกระตุ้นและชักจูงใจให้ผู้อื่นได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ประสานสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ ส่วนภาวะผู้นำเป็นศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือจะใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจนไม่สามารถแยกออกได้ชัดเจน เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุ

วัตถุประสงค์ และการศึกษาถึงแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์การซึ่งต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุด

บุญยะสิต ยศทิวงสา (2562, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำ หัวหน้าส่วนขององค์การต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น

โอเค โปธิจโก (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่พัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญ
ของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหาร
ออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่อง
ของงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว
มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูง
ให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของ
หน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์
ความเชี่ยวชาญ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง
มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหาร
ในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทา
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสาน
ประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน
ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำ
ช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากร ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ
ให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและ
ทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชา
ต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และ
สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร
จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่
เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศ
ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน
เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่
รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหาร
จะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะ

เปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ธนิศรา แสนจริง (2555, หน้า 25) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์กรนั้นบรรลุยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยภาวะผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากความพยายามและการทำงานหนัก ทুমเทกำลังกายกำลังใจของตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเรื่องงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง รวมถึงหลักสูตรโครงสร้างองค์กรและการบริหารต่าง ๆ ในการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษามีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าการบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญเพราะจะเป็นผู้นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรภายในองค์กรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อจะให้งานขององค์กรนั้นเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำ

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

การแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้บุคลากรในบังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์

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

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

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 22) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร โรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธรร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงาน กับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการ

ทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบ
ผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ
ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงาน
และมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือ
ความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้าน
วาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้
เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตน
สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ
และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการ
ปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กรมีอิทธิพล
เชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม
และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ
ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน
ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

ณัฐรพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125) กล่าวว่า ลักษณะของภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มหรือองค์การ โดยผู้นำแต่ละ
คนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 แบบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลผลิต หมายถึง
ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้
สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำงาน
สำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน
หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มโดยที่ผู้นำ
จะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้น
ของสมาชิก

ศิริพงษ์ เคาภายน (2552, หน้า 139 – 140) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ Martin, House and Colleagues ไว้ว่า ทฤษฎีนี้ต้องการอธิบายผลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อพนักงานในด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความพยายาม และการปฏิบัติที่เป็นไปตามปัจจัยทางสถานการณ์ของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยสรุปพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ประการคือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการอย่างเดียว (Directive Leadership) ผู้นำแบบสั่งการจะบอกให้ลูกน้องรู้ว่าเขาจะต้องทำงานอะไรบ้าง โดยอาจมีการแนะนำงานว่า จะต้องทำอะไร ทำอย่างไร กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอให้ลูกน้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตามตารางและให้ความร่วมมือในการทำงาน อธิบายบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบสั่งการคล้ายคลึงกับผลงานของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นลักษณะผู้นำที่ให้ความเป็นมิตร ซอบช่วยเหลือ เอาใจใส่ต่อความต้องการ สถานภาพ และเข้ากับลูกน้องได้ดี ผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติต่อลูกน้องเท่าเทียมกันและมักจะอยู่ห่างจากการทำงานของลูกน้องโดยทำให้เกิดบรรยากาศสบาย ๆ และสนุกสนาน รูปแบบของภาวะผู้นำเช่นนี้ คล้ายกับที่นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโฮโอเรียกว่าเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น

3. ภาวะผู้นำแบบร่วมคิดร่วมทำ (Participative Leadership) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษางานกับลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นและพยายามใช้ความคิดของลูกน้องมาใช้ในการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำที่ยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลัก (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะกำหนดเป้าหมายไว้ท้าทายลูกน้อง โดยย้าให้ผลงานเป็นเลิศ และแสดงให้เห็นความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้มาตรฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายอย่าง ลักษณะหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทนอดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่ง

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

สุบัน มุขธระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตวิญญาณนักบริหาร 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 5) การมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า "ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0" จะต้องมีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นใน 5 ด้าน ได้แก่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา จึงจะสามารถสร้างศรัทธาในที่ทำงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการไว้ว่าในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 – ค.ศ. 1979 ได้มีการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการหรือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามศึกษาว่าผู้นำบางคนเต็มใจทำงาน มีความรู้สึกอยากสนับสนุน พัฒนา ตอบสนองหรือช่วยเหลือผู้อื่นหรือช่วยเหลือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามทฤษฎีจะทำให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นกว่าพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้มีอำนาจแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนการทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

Cohen (1990) ได้ทำการวิเคราะห์ห้บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 – ค.ศ. 1995 พบว่า มีแนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน (Instructional) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่ต้องสามารถเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น ด้านส่งเสริมคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นในประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะประเด็นใดถูกหรือผิด ควรปฏิบัติหรือควรละเว้น ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) ได้แก่ การได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Managerial) ซึ่งได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเท่าทันสถานการณ์ (Contingent) ได้แก่ การสร้างความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

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

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองคิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤติเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตยใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบายหรือเสรี ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลงานต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม

ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

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

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบอกทุกอย่าง โดยผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบขายความคิด โดยผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมอบหมายงานให้ทำ ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

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

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจเชิงเมตตาปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปรึกษาหารือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ใช้ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Yuk (2000. p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

Hoy & Miskel (2013, pp. 396 – 397) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกไว้ดังนี้ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่มและความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทนกล้าพูดกล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นทั้งความสามารถทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากห้องเรียนและการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม ได้มีนักการศึกษากลางถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 306) กล่าวว่า องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความสามารถทางวิชาการ
3. การสื่อสาร
4. เทคโนโลยี
5. การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ
6. นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก
7. ตัวแบบที่ดี
8. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีหรือหากไม่มีก็ควรสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนสถาบันหรือองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบสร้างองค์ความรู้
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้
3. ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง
4. ภาวะผู้นำแบบพลังร่วม รวมทั้งการกระจายภาวะผู้นำ
5. ภาวะผู้นำแบบประกอบการ
6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

7. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

8. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล

วาสนา จักรพล (2560, หน้า 110) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล มีองค์ประกอบ 6 ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ
4. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการจัดการ
5. การสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560, หน้า 135) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในองค์กรในยุคดิจิทัลนี้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 230) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารยุคใหม่
2. ใส่ใจคุณลักษณะ
3. ทักษะเทคโนโลยี
4. ผู้บริหารดีมีการพัฒนา
5. เน้นการคิดแก้ปัญหา
6. นำพาสู่ต้นแบบที่ดี

ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2561) ได้กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องมีความรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาทีมงานในสถานศึกษา เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดูแล มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผลและ

ยั่งยืน ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ 10 อย่างสำหรับผู้นำทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างทีมงาน
2. การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
3. การตัดสินใจ
4. การคิดสร้างสรรค์
5. เทคโนโลยี / นวัตกรรม / ดิจิตอล
6. การสื่อสาร
7. การจูงใจ
8. การจัดการความขัดแย้ง
9. การมอบหมายงานและการสอนงาน
10. ทักษะชีวิต

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 10) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ทักษะ
3. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
4. คุณธรรมจริยธรรม
5. การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

ปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562, หน้า 17) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1. การเสริมพลังภาวะผู้นำ พบว่า มีองค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและผู้อื่น การบูรณาการความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ การสื่อสารที่ดีและการทำงานเป็นทีม และสร้างพลังเชิงบวกเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. สมรรถนะภาวะผู้นำ พบว่า มีองค์ประกอบย่อย คือ สมรรถนะทางพฤติกรรม สมรรถนะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม และสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า มีองค์ประกอบย่อย คือ การกำกับตนเองและเป็นตัวแบบที่ดี การสร้างความร่วมมือในระดับสากล และวิสัยทัศน์เชิงระบบในการพัฒนาองค์กร

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมการบำรุงรักษาและการดูแลเอาใจใส่ การให้รางวัล การพัฒนาวิชาชีพ และการให้คุณค่ากับความ เป็นสมาชิกองค์กร การสนับสนุนคนงาน มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีความอยากรู้อยากเห็นต่อความรู้ใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด และการกระทำการสนทนาในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คนในวงสนทนาจะเป็นกระจกเงาที่สะท้อนให้กันและกันอย่างปราศจากอคติเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้ตัวเองและแก้ไขปรับปรุงตนเองให้สามารถทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

1. ผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ผู้นำดิจิทัล
3. ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในยุค 4.0 ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมุ่งความสนใจต่อผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำกับการตัดสินใจ การพัฒนาภาวะผู้นำ จริยธรรมของผู้นำ
2. การมุ่งความสนใจต่อบุคลากร ประกอบด้วย ผู้นำกับการจูงใจภาวะผู้นำทีม
3. การมุ่งความสนใจต่อความอยู่รอด ประกอบด้วย ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นควรมีการใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ
5. ด้านการปฏิสัมพันธ์

บุษยมาศ ผาดี (2563, หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ใช้อิทธิพลหรืออำนาจในรูปแบบต่างๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ ให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
2. ด้านภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการนำ
3. ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21

Tetsuya Abe & Sachin Chowdhery (2012, pp. 2 – 3) ได้ศึกษาภาวะผู้นำระดับสากล (World – Class Leadership) พบว่า กลยุทธ์ 10 ประการ สำหรับการ บริหารสู่ความเป็นองค์กรระดับสากล ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการสื่อสาร (Strategy for Communication)
2. กลยุทธ์เพื่อสร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ (Strategy to Build Integrity and Trust)
3. กลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Strategy for Creating Relationships)
4. กลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Strategy for Change)
5. กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน (Strategy for Teamwork)

6. กลยุทธ์ในการสร้างความเป็นผู้นำสู่ความเป็นเลิศ

(Strategy to Grow Leaders and Produce Champions)

7. กลยุทธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ระดับโลก

(Strategy for Building a World – Class Organizational)

8. กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยง (Strategy for Risk – Taking)

9. กลยุทธ์เพื่อการดำเนินการและตัดสินใจอย่างฉับไว

(Strategy for Quick Action and Quick Decisions)

10. กลยุทธ์เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ

(Strategy for Creating and Implementing) Tetsuya

Avis Gaze (2016) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. การแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. การสื่อสาร (communication skill)
4. เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. การบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. การบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. การกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. การตัดสินใจ (Adjustment skill)
11. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)
13. คุณธรรมจริยธรรม (ethical–moral skills)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากทัศนนะนักวิชาการ ผลงานการวิจัย 14 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อ

ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้
 - 1) กลยุทธ์ในการสื่อสาร 2) การสื่อสาร 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา 4) การสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ และ 5) การสื่อสารที่ดี
2. ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และ 2) กลยุทธ์เพื่อสร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ
3. มนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้
 - 1) กลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 2) ความสัมพันธ์ และ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) กลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) การนำการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง 5) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความทันสมัย
5. ภาวะผู้นำทีม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน 2) การสร้างทีมงาน 3) ภาวะผู้นำทีม 4) การปฏิสัมพันธ์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การสร้างความร่วมมือในระดับสากล และ 7) ภาวะผู้นำแบบพลังร่วม
6. ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้
 - 1) กลยุทธ์ในการสร้างความเป็นผู้นำสู่ความเป็นเลิศ 2) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 4) การสร้างความร่วมมือในระดับสากล และ 5) ด้านภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการนำ
7. ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้
 - 1) กลยุทธ์เพื่อการดำเนินการและตัดสินใจอย่างฉับไว 2) การตัดสินใจ 3) การตัดสินใจ 4) ผู้นำกับการตัดสินใจ และ 5) การจัดการความขัดแย้ง
8. การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ความสามารถทางวิชาการ 2) ภาวะผู้นำแบบสร้างองค์ความรู้ และ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ
9. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้
 - 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จริยธรรมของผู้นำ 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ตัวแบบที่ดี 5) นำพาสู่ต้นแบบที่ดี และ 6) การกำกับตนเองและเป็นตัวแบบที่

10. ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) กลยุทธ์เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ 2) การบริหารองค์การ 3) การมอบหมายงานและการสอนงาน 4) ภาวะผู้นำแบบประกอบการ 5) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 6) การบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ และ 7) การบริหารยุคใหม่

11. ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การแก้ปัญหา 2) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และ 3) เน้นการคิดแก้ปัญหา

12. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) เทคโนโลยี 3) เทคโนโลยี / นวัตกรรม / ดิจิทัล 4) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล 5) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี 6) ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ผู้นำดิจิทัล 9) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการจัดการ 10) ทักษะเทคโนโลยี 11) สมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 12) นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ 13) การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ 14) การคิดสร้างสรรค์ 15) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 16) การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม และ 17) สมรรถนะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

13. ด้านการสร้างแรงจูงใจ องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก 2) การจูงใจ 3) ผู้นำกับการจูงใจ 4) ด้านการชักนำจูงใจ 5) โน้มน้าวใจ 6) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 7) สร้างพลังเชิงบวกเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

14. ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) วิสัยทัศน์เชิงระบบในการพัฒนาองค์กร

15. การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำ 2) ด้านการปฏิสัมพันธ์ 3) ทักษะ 4) ผู้บริหารตีมีการพัฒนา และ 5) การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและผู้อื่น

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ชัยยนต์ เพาพาน (2559)	กนกอร สมปราษฎย์ (2560)	วาสนา จักรพล (2560)	สุกัญญา แซ่มชอย (2560)	สุริรัตน์ โตเขียว (2560)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2561)	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	ปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562)	รัตนา เหลืองงาม (2562)	ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563)	นฤมล คูหาแก้ว (2563)	บุษมาศ ผาดี (2563)	Tetsuya Abe & Sachin Chowdhery (2012)	Avis Gaze (2016)	ความถี่	ร้อยละ
ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร	✓		✓			✓		✓	✓				✓	✓	7	50
ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน												✓	✓		2	14
มนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ											✓		✓	✓	3	21
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			✓						✓	✓			✓		4	29
ภาวะผู้นำทีม	✓					✓		✓		✓			✓	✓	6	43
ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ							✓	✓				✓	✓	✓	5	36
ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ						✓				✓			✓	✓	4	29
การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	✓	✓	✓												3	21
ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	✓				✓		✓	✓	✓	✓				✓	7	50
ด้านการบริหารจัดการองค์กร		✓	✓		✓	✓					✓		✓	✓	7	57
ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					✓	✓							✓		3	21

ตาราง 1 (ต่อ)

	ชัยยต์ เพาพาน (2559)	กนกอร สมปราษฎย์ (2560)	วาสนา ด้กรพล (2560)	สุกัญญา แซมชอย (2560)	สุรรัตน์ โตเขียว (2560)	ไพฑูริย์ สิ้นลรัตน์ (2561)	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	ประเมศร์ กลิ่นหอม (2562)	รัตนา เหลืองงาม (2562)	ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563)	นฤมล ตูหาแก้ว (2563)	บุษยมาศ เมดี (2563)	Tetsuya Abe & Sachin Chowdhery (2012)	Avis Gaze (2016)	คณาณี	ระยยะ
ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	11	73
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	✓					✓	✓	✓		✓	✓				6	43
ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	✓		✓				✓	✓				✓		✓	6	43
การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	✓				✓		✓	✓			✓				5	36

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและภายในประเทศ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ที่มีความถี่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 ขึ้นไป หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้มีความเหมาะสมกับบริบทการวิจัย โดยมี 1 องค์ประกอบที่มีการตั้งชื่อขึ้นใหม่ คือ ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้ ได้แก่

ภาวะผู้นำด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร

ภาวะผู้นำด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ภาวะผู้นำด้านที่ 3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน

ภาวะผู้นำด้านที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญถ้าผู้บริหารต้องการแก้ปัญหาไม่ให้เกิดผลกระทบที่รุนแรงแล้ว จะต้องมุ่งที่เรื่องของการสื่อสารเป็นก้าวแรก หากผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ก็ จะลดลงหรือหมดไปในที่สุด เพราะฉะนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขององค์กรจะช่วย ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอันดีในงานของตนเองและสามารถทำผลงานได้สำเร็จตาม เป้าประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ความสามารถและความมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร จึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้นำและบุคลากรในองค์กรพึงมี มีนักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวเกี่ยวกับการสื่อสารที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

สุภาวงศ์พิมพ์ คล้ายธานี (2557, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสื่อสาร มีเจตคติที่ดี มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ไปยังบุคลากรหรือทีมของตนในส่วนองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นไปตามช่องทางของการติดต่อสื่อสาร

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหา

สาระของสื่อ และมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

วาสนา จักรพล (2560, หน้า 111) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการจัดการคือ เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเกือบทุกวงการ ทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอน และการดำเนินงานในหลายด้าน ทั้งนี้โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร การดำเนินงานและเทคโนโลยีการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร เทเลคอนเฟอเรนซ์ และไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น และ เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นที่นิยมประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารอย่างถูกต้อง ทั้งด้านการพูด การฟังและการแสดงออกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจ และดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลืองานภายในองค์กรเป็นอย่างดี

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ สามารถปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์มาเป็นตัวช่วยในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับสาธารณชนได้ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยโอเดียนและนวัตกรรมที่สดใหม่ พร้อมทั้งจะสื่อสาร รับฟัง พูดคุย มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วม กลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ผู้บริหารต้องมีการประพฤติปฏิบัติตามความดีงามแห่งคุณธรรม เพื่อเป็น แบบอย่างที่เหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ ผู้นำและบุคลากรในองค์กรพึงมี มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง จริยธรรมที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

หงษา วงจำปา (2560, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่ง จะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและ ผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้ง ต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา
- 2) การเป็นผู้ให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือ ผลประโยชน์ของตนเอง
- 3) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้

วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจน
ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

4) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง
เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่
ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

5) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความสามารถทำงานเพื่อ
องค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

พระมานิต ธรรมทิพย์ (2563, หน้า 9 - 10) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสม
ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนาจให้บริหารจัดการสถาบันบรรลุเป้าหมาย
อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพความยุติธรรม และความรับผิดชอบ
ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความ
เชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็น
ผู้นำสูงประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ 1) ความซื่อตรงความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกัน 2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และมี
วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้ง
กายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2) ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณค่า
ที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง
แล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อมอ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดเห็นต่าง
ของผู้อื่น

3) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง
สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ
1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การ

ตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มุ่งมั่นในผลงาน 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมหมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงการไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียง เป็นผู้รักความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่คดโกง รู้หน้าที่ของตนเอง ยึดหลักคุณธรรม ความดีและความจริง จงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยแสดงต้นแบบพฤติกรรมให้เห็น

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า15) คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีคุณธรรมและเมตตาธรรม เป็นผู้ให้อภัย มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน มีจิตอาสาที่ดั่งาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมขนบธรรมเนียมได้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ อ่อนน้อมถ่อมตน รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้บริหารโรงเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การเป็นกัลยาณมิตร จงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยแสดงต้นแบบพฤติกรรมให้เห็น

3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพ ถือกันว่าเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญยิ่งทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทยบรรลุผลตามเจตนารมณ์ และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคปฏิบัติจะเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ ดังนั้น ความก้าวหน้า หรือ ความล้าหลังของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน จะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนเป็นหลัก

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารทางการศึกษาที่จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้ผู้นำทางการศึกษา ยังมีบทบาทสำคัญในเรื่องของการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน การควบคุมการประเมินผลอย่างแท้จริง การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผลผลิตของสถานศึกษามีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคม

นิศรา มูลวรรณ (2561, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการองค์การ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดระบบราชการให้มีความคล่องตัว จัดโครงสร้างการบริหารแนวราบมากกว่าแนวตั้ง มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง การบริหารความเสี่ยง มีเอกภาพในการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ใช้หลักประสิทธิผลในการกำหนดเป้าหมายและแบบแผนการปฏิบัติงาน ใช้ภาวะผู้นำระดับสูงในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการตัดสินใจตามหน้าที่และความรับผิดชอบงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนและจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอมสร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะ

การคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอนมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

Sergiovanni (1978, pp. 15 – 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็นของครู พร้อมทั้งให้อิสระแก่ครูในการจัดการเรียนรู้ เพิ่มเวลาในการพัฒนาศักยภาพของครูในการสอนและศักยภาพในการเรียนของนักเรียน มีการจัดตารางงานประจำ ใช้เทคนิคในการให้บริการอย่างสม่ำเสมอและรวดเร็ว จัดระบบสารสนเทศ สร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และทำให้ชุมชนและสังคมยอมรับ

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็นของครู และต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีบทบาทในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ

4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

ในปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านวิทยาการของโลก สิ่งที่ขาดไม่ได้อย่างหนึ่งในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา และมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแล้ว จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียนของครู โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ที่จำเป็นทั้ง ความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายวิชา และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างดีแล้ว ครูก็จะสามารถ บูรณาการความรู้ทั้ง 3 ส่วนนี้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2559, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent Stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กร โดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมิติสุดท้ายคือ ความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัล ต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาสให้มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้นการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง 6 เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

นฤมล คุณาแก้ว (2563, หน้า 6 - 7) กล่าวไว้ว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็น

ผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559, หน้า 217) กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลติดกับการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่องค์กรทางการศึกษานั้น มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน และจะเกิดขึ้นได้นั้นอยู่ที่ผู้นำองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องสั่งสม พัฒนา และแสวงหาให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและกระทำการดังกล่าวอย่างเป็นพลวัต (Dynamie) ไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะต้องมีทักษะในเรื่องของการเชื่อมโยง (Associating) การตั้งคำถาม (Questioning) การสังเกต (Observing) การทดลอง (Expkrimcnting) และเครือข่ายสัมพันธ์ (Nctworking) รวมถึงสมรรถนะตามมาตรฐานด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรควรมีความเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลติดด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม และวัฒนธรรมที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนจะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หาหนทางที่องค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม

แพรวลฎา พจนารถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในการเป็นผู้นำแบบปรัชญาที่

ทันสมัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานขององค์กร ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์รูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในองค์กรเพื่อโน้มน้าวให้พนักงานผลิตความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์บริการและทางออกสู่ความสำเร็จ

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6 บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยี และยอมรับนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้แนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อไปปรับใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. การปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

จันทิมา กระโจมทอง (2555, หน้า 17) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาของมนุษย์ก็เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและคุณภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป

จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำงานในหน้าที่หรือการปฏิบัติงานของครู โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 12 ข้อ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เป็นเกณฑ์ ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังได้วางไว้

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู ประกอบด้วย
 - (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
 - (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
 - (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

- (4) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม
- (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ

เปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

- (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (2) บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม
- (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความเข้าใจกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย

- (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
- (3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- (4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 112) กำหนดว่าการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จะบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ครูผู้สอนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การนำหลักสูตรไปสู่ห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จันทิมา กระโจมทอง (2555, หน้า 26) กล่าวว่า ivo ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนของชาติ ครูเป็นผู้เสริมสร้างให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งนับว่าเป็นการเตรียมเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองดีของสังคมในอนาคต

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ครูนับว่าเป็นผู้ที่ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 19-20 ได้กำหนดไว้ว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ

ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

- (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- (4) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

- (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (2) บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม
- (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

- (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

(3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

(4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3.1 สภาพทั่วไป

3.1.1 ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 7/7 ถนนโพศรี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 4 ห่างจากกรุงเทพฯ ตามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 6 ระยะทาง 564 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 11,730 ตารางกิโลเมตร

3.1.2 อาณาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุมเขตการปกครองของจังหวัดอุดรธานี จำนวน 4 อำเภอ 46 ตำบล 548 หมู่บ้าน เทศบาล ๒๑ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 31 แห่ง มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดหนองคาย
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอบ้านดุง อำเภอพิบูลย์รักษ์ อำเภอหนองหาน อำเภอกุมภวาปี อำเภอหนองแสง และอำเภอประจักษ์ศิลปาคม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอบ้านผือ และอำเภอกุมภวาปี

3.1.3 ขนาดและรูปร่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีเนื้อที่ 2,942.823 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 567,640.63 ไร่

3.1.4 ภูมิประเทศ เป็นที่ราบสูงทางด้านทิศใต้มีภูเขาและป่าไม้ติดต่อกับจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนพื้นที่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือเป็นที่ราบ และเอียงลาดลงสู่ที่ราบลุ่ม สายน้ำจะไหลไปรวมกันในลำน้ำซึ่งจะอยู่พื้นที่ดังกล่าว และไหลลงสู่แม่น้ำโขงในที่สุด พื้นที่บริเวณนี้จึงเหมาะแก่การเพาะปลูกโดยทั่วไป บริเวณอำเภอเมือง เป็นที่ราบโดยเฉพาะในเขตเทศบาลนครจะเป็นแอ่งกระทะ

3.1.5 ภูมิอากาศ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมที่พัดประจำฤดูกาล 2 ชนิด คือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดพามวลอากาศเย็นและแห้งแล้งจากประเทศจีนมาปกคลุมประเทศไทยในช่วงฤดูหนาว ทำให้จังหวัดอุดรธานีมีอากาศหนาวเย็นและแห้งแล้งทั่วไป และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัดพามวลอากาศชื้นมาจากทะเลและมหาสมุทรมาปกคลุมประเทศไทยในช่วงฤดูฝน ทำให้มีฝนตกทั่ว

3.2 สภาพการปกครอง

ตาราง 2 ข้อมูลสภาพการปกครองพื้นที่/ประชากร ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

อำเภอ	เขตการปกครอง						พื้นที่ ตาราง กม.	ประชากร
	ระยะทาง จาก จังหวัด	พื้นที่ อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.		
เมืองอุดร	300 ม.	พิเศษ	21	252	10	15	1,094.7	398,876
เพ็ญ	43 กม.	2	11	165	2	10	908.089	111,956
หนองวัวซอ	39 กม.	3	8	78	6	3	702.955	62,103
สร้างคอม	68 กม.	4	6	53	3	3	287.179	28,697
รวม			46	548	21	31	2,992.923	601,632

หมายเหตุ ข้อมูลประชากรจาก สำนักบริหารทะเบียน กรมการปกครอง ณ ธันวาคม พ.ศ. 2563

3.3 สภาพการบริหารจัดการ

สภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาในระบบ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย) ซึ่งดำเนินการ โดยภาครัฐทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ สามารถจัดได้เช่นกัน โดยดำเนินงานไปตามที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวง

การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถ แบ่งเป็นระดับตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชาหรือ กลุ่มวิชาที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความต้องการ แต่อาจเก็บรวบรวมผล การเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ

การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจตามศักยภาพความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจาก บุคคลประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อมแหล่งความรู้อื่น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเทียบ กับการศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือ ประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

3.4 ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 8 และมาตรา 34 วรรค 5 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 37 และมาตรา 38 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

3.5 แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา “เด็กอุดร 1 เป็นที่ 1”

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามปณิธานที่ว่า "เด็กอุดร 1 ต้องเป็นที่ 1" สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาเป้าประสงค์ และแนวทางการพัฒนาตามกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณธรรมอัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะมีจิตอาสารับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ อสัต์ย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม เป็นผู้เรียนที่มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิต และทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ควบคู่ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเน้นการจัดการศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของพื้นฐาน สภาพทางภูมิศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งมีความแตกต่างทางด้านสังคม วัฒนธรรม เชื้อชาติ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ด้วยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความสนใจ และความถนัด อย่างเต็มศักยภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่

จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านทักษะสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ มีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทย ที่มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม เป็นผู้ประกอบการ เป็นเกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม และมีความสามารถในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

มุ่งเน้นการพัฒนาเริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วง

ปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษ ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีลักษณะนิสัย มีความรักในสุขภาพและพลานามัย และพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดย ครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก "ครูผู้สอน" เป็น "Coach" หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิถีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

เน้นการสร้างโอกาสให้เด็กวัยเรียน และผู้เรียนทุกคนเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน ไม่ว่าผู้เรียนจะยาก ดี มี จนจะอยู่ในพื้นที่ใดของประเทศ อยู่ในชุมชนเมือง พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร หรือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศ โดย สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างกลไกความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในทุกระดับตั้งแต่ระดับองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และส่วนกลาง สร้างมาตรฐานสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้เด็กวัยเรียนทุกคนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา จัดหาทุนการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และลงทุนให้สถานศึกษาตามความจำเป็น ตลอดจนนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงพัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

โดยได้น้อมนำ ศาสตร์ของพระราชาสถาบันการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก 3 ประการคือ "มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน" มาเป็นหลักในการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติควบคู่กับการนำเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมาย มาเป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดันดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือ ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อให้ประเทศไทย "เป็นประเทศพัฒนาแล้วมีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดอาเซียน

ภายในปี พ.ศ. 2580" ดังนั้น นโยบายด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงได้นำศาสตร์พระราชฯ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมาย มาเป็นหลักในการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว บนพื้นฐานความเชื่อในการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน ไม่ให้มากหรือน้อยจนเกินไป อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

การศึกษา

กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา หรือกลุ่มโรงเรียนให้มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป และปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานทั้งระดับสำนักงานทั้งส่วนกลาง และระดับภูมิภาค โดยปรับโครงสร้างของหน่วยงานทุกระดับตั้งแต่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาหน่วยงานสำนักงานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัล Digital Technology เช่น Cloud Technology Big Data Technology และ Communication Technology เป็นต้น มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งระบบ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่าง

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 4) แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตละบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งได้เสนอแนวทางยกระดับจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

รัตนา เหลืองงาม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองโดยยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงานในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอน และประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บุษยมาส ผาดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา พัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

อัศรเดช นิละโยธิน (2563, หน้า 126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่นและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยเปรียบเทียบตามเพศประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 255 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำมีความไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับ

ภาวะผู้นำต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สุธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .017. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์อุดมการณ์ มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 2) ด้าน

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียนและจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4.1.2 การปฏิบัติงานของครู

จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านโดยเรียงลำดับคำมีเฉลย เลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และวิทยฐานะ พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และจำแนกตามอายุราชการและวิทยฐานะ ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิสา แผลงหิม และสุนทรี วรรณไพเราะ (บทคัดย่อ, หน้า 1,036) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และ .01 และครูที่มีวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุนันธิณี ม่วงเนียน (2560, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ใช้วิธีการเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจงจำนวน 75 คน และครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจำนวน 210 คน รวม 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการศึกษา พบว่า

- 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทด้านนโยบายและการวางแผน รองลงมา คือ บทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจัดการเรียนรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทธราภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

- 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .05 5) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบการเป็น
ผู้นำด้านวิชาการและการเป็นผู้นำสังคมและชุมชนส่วนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผล
การทำงานของครูตามความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา
แผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนพัฒนาสื่อการสอนให้มี
ประสิทธิภาพอยู่เสมอจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิด
สร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ได้อย่างเป็นระบบ

สุดาทิพย์ ถวิลไพโร (2563, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และ
ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน
โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่
1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย
เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงาน และ

2) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติตนให้สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก 2) การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .639) แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเชื่อมั่นระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และให้ความสำคัญกับการทำงาน และ 2) ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความตระหนักต่อบทบาทและหน้าที่ของครูในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ และด้านลักษณะของงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

วรรษยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 6) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์

กมลชนก ศรีสุตา (2564, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 3) การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพ ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 5) การปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน กับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม มี ความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการยกระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู และเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียน ละ 2 ครั้ง 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา มีความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจ กระบวนการจัดการเรียนการสอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของผู้เรียน และ 3) ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือ ความรู้และบริการทางวิชาการ แก่ชุมชน และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางชุมชนอย่าง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัด การศึกษาของโรงเรียนหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมเยี่ยม

บ้านนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

ธนพล สะพังเงิน (2564, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาด ของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การ ปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง กัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 6) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เขต 3 ได้แก่ 6.1) แนวทางพัฒนา พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความ ว่างใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้ เกียรติและเคารพสิทธิผู้ใต้บังคับบัญชาและ รับฟังความคิดเห็น และ 3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานมอบ หมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการ กระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้น 6.2) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร ต้องหาการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น

ผู้บริหารท้องถิ่นเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Ebru (2014, p.1191) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของครู แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองขององค์กรไม่ได้เป็นเพียงคำจำกัดความของครู แต่เป็นสิ่งที่พวกเขากระทำด้วยความตั้งใจของพวกเขา นอกจากนี้การกระทำเหล่านี้ยังเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของครูในสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อกระบวนการดึงดูดความเป็นพลเมืองขององค์กรสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าอบรมมีมุมมองที่เป็นบวกและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรในโรงเรียนที่เข้าร่วมด้วยอย่างไรก็ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความหลากหลายในเรื่องเพศ สาขา และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมขององค์กรกับครู และรูปแบบการบริหารจัดการและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและให้ความเคารพและประเมินความคิดเห็นของครู

Kuhnert and Lewis (1998, pp. 648 – 657) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ คักดีศรีเพื่อจะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนใดไปวัน ๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

Bass (2001, pp. 130 – 139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์และยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) การบริหารแบบเชิงรุก (MBE – A) และการบริหารแบบเชิงรับ (ME P –P) และการบริหารแบบปล่อยสบายตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดนและเยอรมัน

Dincer & Osmman (2015. p. 1936) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความพึงพอใจในงานของผู้สอนครูผู้สอนทั้งหมด 483 คนและผู้บริหาร 167 คนจากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด Sakarya ประเทศตุรกีที่ได้รับการสำรวจ แบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซตาแบบสั้นและรูปแบบการตัดสินใจใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารที่เข้าร่วมการสำรวจอยู่ในระดับมาก เราสรุปได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ในการตัดสินใจและไม่ค่อยใช้วิธีการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูมีการคาดการณ์อย่างมีนัยสำคัญตามรูปแบบการตัดสินใจของผู้ดูแลระบบ

Anantha (2016 , p. 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติในเขต Kinta Selatan ประเทศมาเลเซีย ประเทศมาเลเซีย ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา แรงบันดาลใจ และแรงบันดาลใจในอุดมคติ การศึกษานี้ยังมุ่งศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan Perak อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานนัยสำคัญของการศึกษาคั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

4.2.2 การปฏิบัติงานของครู

Kennedy and Dressed. (2005, p. 20 – 23). ได้ทำการวิจัยการ
สร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน "Creating a Competency-based Workplace"
สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำได้ องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
ความสามารถที่ถูกนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมี
ประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของ
คณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดการจุดอ่อน
และกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ ภาวะ
สำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับ
ความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบ
ความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อ
ความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Opdenakker & Dumme. (2005, pp.21) ได้ศึกษาบุคลิกลักษณะของครู
และวิธีการสอนอันเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในห้องเรียนได้ผลดี พบว่า บุคลิกลักษณะ
ของครูได้แก่ เพศ การศึกษา วุฒิภาวะของครู ความชำนาญในการจัดห้องเรียน และรักงาน
สอนรวมทั้งวิธีการสอนเป็นเครื่องมือวัดทางการสอนที่ดีในวิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมด้วย
วิธีการวัดหลาย ๆ ระดับการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า การสอนในห้องเรียนที่ได้ผลดีนั้น ต้องใช้
เด็กเป็นศูนย์กลาง ร่วมกับความชำนาญในการจัดชั้นเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่รักการ
สอนมาก ๆ ตั้งใจสอนดีกว่าครูที่ไม่รักงานการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียนที่เด็ก
เรียนไม่เก่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกใน
ลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการ
ที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการ
สื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหาร สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ
ทางการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน

และ 4) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู พบว่า จากผลการวิจัยส่วนมากพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,973 คน รวมทั้งสิ้น 3,171 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 219 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 350 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 90 คน และครูผู้สอน 260 คน จากโรงเรียนจำนวน 90 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 219 โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) และให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 113 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 100 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 6 โรงเรียน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	
เมืองอุดรธานี	56	42	4	102
หนองวัวซอ	13	15	1	29
เพ็ญ	33	32	1	66
สร้างคอม	11	11	0	22
รวม				219

1.2.2 เลือกโรงเรียนแบบโควตา (Quota Sampling) ใช้โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 30 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 50 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษร้อยละ 100 ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 90 โรงเรียน

1.2.3 เลือกโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 50 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทุกโรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน

1.2.4 ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง จากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 คน

1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 คน

1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 คน

1.2.5 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 260 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 คน

1.2.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน

1.2.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 4 – 6

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 34 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านโนนยางโนนบ่อ	1	6	7	1	2	3
2	บ้านขมิ้นบ่อโคลน	1	7	9	1	2	3
3	บ้านดอนหวาย	1	5	6	1	2	3
4	นิคมสร้างตนเองเชียงพิณ 5	1	9	10	1	2	3
5	บ้านนาสมบูรณ์	1	5	6	1	2	3
6	บ้านหนองไอนหนองฮาง	1	10	11	1	2	3
7	นาคลองหนองศรีคามาวิทยา	1	8	9	1	2	3
8	บ้านอีหลุง	1	10	11	1	2	3
9	บ้านจำปา	1	3	4	1	2	3
10	บ้านหนองน้ำเค็ม	1	8	9	1	2	3
11	บ้านโนนสวรรค์	1	4	5	1	2	3
12	บ้านนาเหี้ย	1	7	8	1	2	3
13	บ้านนิคมพัฒนา	1	8	9	1	2	3
14	บ้านปากดงสงเสริมธรรม	1	8	9	1	2	3
15	บ้านเม่น	1	8	9	1	2	3
16	บ้านโนนเดื่อ	1	10	11	1	2	3
17	บ้านสุขสมบูรณ์	1	10	11	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอหนองวัวซอ							
18	บ้านหนองแวงเต็ด	1	8	9	1	2	3
19	บ้านเลา	1	5	6	1	2	3
20	บ้านโนนสำราญ	1	9	10	1	2	3
21	บ้านดงบัง	1	7	8	1	2	3
อำเภอเพ็ญ							
22	บ้านนาสีนวล	1	7	8	1	2	3
23	บ้านดอนจันทร์โพธิ์สวรรค์	1	9	10	1	2	3
24	บ้านจอมศรี	1	8	9	1	2	3
25	บ้านโพธิ์เสลาโพธิ์ทอง	1	8	9	1	2	3
26	บ้านดำน	1	6	7	1	2	3
27	บ้านโนนสว่าง	1	8	9	1	2	3
28	บ้านท่าหนาด	1	8	9	1	2	3
29	บ้านศรีบุญเรือง	1	6	7	1	2	3
30	บ้านสังขางวังน้ำขาว	1	8	9	1	2	3
31	บ้านยามกาใหญ่	1	8	9	1	2	3
อำเภอสร้างคอม							
32	บ้านศรีชมชื่นบุญชิตวิทยา	1	7	8	1	2	3
33	บ้านชาติ	1	7	8	1	2	3
34	บ้านน้ำเที่ยง	1	5	6	1	2	3
รวม		34	250	284	34	68	102

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 50 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	มิตรภาพ 6	1	11	12	1	3	4
2	นิคมสร้างตนเองเชียงพิณ 3	1	12	13	1	3	4
3	บ้านโคกสะอาดศรีบูรพา	1	18	19	1	3	4
4	บ้านเชียงพิณ	1	12	13	1	3	4
5	บ้านเชียงยืน	1	21	22	1	3	4
6	บ้านหนองหลอด	1	19	20	1	3	4
7	บ้านหนองตอสูงแคน	1	17	18	1	3	4
8	บ่อน้อยประชาสรรค์	1	14	15	1	3	4
9	บ้านเชียงพัง	1	14	15	1	3	4
10	ไทรรัฐวิทยา ๙๒ (ชุมชนนาขา)	1	18	19	1	3	4
11	บ้านนาคำหลวง	1	22	23	1	3	4
12	ประชาสามัคคี	1	13	14	1	3	4
13	บ้านหนองขุนเหล่าหลักวิทยา	1	17	18	1	3	4
14	ชุมชนโนนสูง	1	38	39	1	3	4
15	บ้านหัวบึง	1	19	20	1	3	4
16	บ้านพรานเหมื่อน	1	20	21	1	3	4
17	บ้านคำกั้ง	1	21	22	1	3	4
18	บ้านตาด	1	17	18	1	3	4
19	บ้านเลื่อม	1	23	24	1	3	4
20	บ้านหนองนาคำ	1	40	41	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอหนองวัวซอ							
21	บ้านดงอุดม	1	16	17	1	3	4
22	ชุมชนกุศุมหากไฟ	1	21	22	1	3	4
23	บ้านโคกกลาม	1	9	10	1	3	4
24	บ้านหนองแวงชุมพล	1	15	16	1	3	4
25	บ้านหนองแซงสรอย	1	18	19	1	3	4
26	บ้านน้ำพัน	1	16	17	1	3	4
27	บ้านโนนหวาย	1	17	18	1	3	4
28	บ้านหนองบัวบาน	1	15	16	1	3	4
29	บ้านหนองอ้อ	1	16	17	1	3	4
อำเภอเพ็ญ							
30	บ้านโคกกลาง	1	21	22	1	3	4
31	จอมतालโนนดูโนนสำราญ	1	20	21	1	3	4
32	บ้านดงยางนารายณ์	1	20	21	1	3	4
33	บ้านเชียงหวางสร้างลาน	1	12	13	1	3	4
34	บ้านสร้างหลวงสร้างคำ	1	19	20	1	3	4
35	บ้านดงใหญ่	1	15	16	1	3	4
36	บ้านดอนขาคำผักหนามประชา สามัคคี	1	19	20	1	3	4
37	บ้านเตาไห	1	16	17	1	3	4
38	บ้านนาบัวไผ่วิทยา	1	12	13	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
39	บ้านยางซอ	1	12	13	1	3	4
40	บ้านหลวงหัวสวย	1	17	18	1	3	4
41	ชุมชนบ้านธาตุ	1	18	19	1	3	4
42	บ้านหม่อมโนนโนนสะอาด	1	18	19	1	3	4
43	บ้านยามกาโนนคำ	1	19	20	1	3	4
44	บ้านเหลาดอนเงิน	1	19	20	1	3	4
45	บ้านทอนดอนยาว	1	16	17	1	3	4
อำเภอสร้างคอม							
46	บ้านดอนเต็อ	1	16	17	1	3	4
47	โคกโพธิ์วิทยา	1	19	20	1	3	4
48	บ้านน่าน้ำชุม	1	17	18	1	3	4
49	บ้านหินโงม	1	18	19	1	3	4
50	บ้านยวด	1	15	16	1	3	4
รวม		50	802	852	50	150	200

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	ชุมชนสามพร้าว	1	30	31	1	7	8
2	อนุบาลอุดรธานี	1	232	233	1	7	8
3	บ้านหมากแข้ง	1	174	175	1	7	8
4	หนองสำโรงวิทยา	1	39	40	1	7	9
อำเภอหนองวัวซอ							
9	อนุบาลหนองวัวซอ	1	49	50	1	7	8
อำเภอเพ็ญ							
12	อนุบาลเพ็ญประชานุกูล	1	72	73	1	7	8
รวม		6	596	602	6	42	48

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซัสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบไปด้วย

1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าคะแนน เป็น 5 คะแนน

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
มีค่าคะแนน เป็น 4 คะแนน

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าคะแนน เป็น 3 คะแนน

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
มีค่าคะแนน เป็น 2 คะแนน

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
มีค่าคะแนน เป็น 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนน
เป็น 5 คะแนน

การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนน
เป็น 4 คะแนน

การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนน
เป็น 3 คะแนน

การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนน
เป็น 2 คะแนน

การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนน
เป็น 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย
ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธาณี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

6. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงจำนวน ภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ตามเรื่องที่ศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.3 ดร.พิจิตร พรหมจารีย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

6.4 นายวิระชัย ศรีวงษ์รัตน์ ผู้อำนวยการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาข้าวซุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

6.5 นายถนอม รอดชมภู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านนาข้าวซุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

7. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC
(Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.8 – 1 แสดงว่า แบบสอบถาม
ทั้งฉบับ มีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี
ผลปรากฏดังตาราง 38 – 40 ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

8. ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 หมายเลขสำคัญโครงการ
HE 64 – 184

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)
กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 50 ชุด

10. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
ครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป แล้วนำคำถามที่ใช้ได้มาหา
ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ดังนี้
แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.523 – 0.829 มีค่า
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของมีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.551 – 0.842 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945

11. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

12. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงตอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารและ
ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง ทั้งหมด 350 ฉบับ แล้วได้คืนมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละหนึ่งร้อย

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวม
แบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

4. ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป
(General Coding Form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ขนาดของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้สถิติ
ค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการทดสอบการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการทดสอบการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

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

9. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้ว นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ ใช้การทดสอบเอฟ (F- test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation

Coefficient)

3.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นนักวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อําเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อําเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.3 ดร.พิจิตร พรหมจรรย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1.4 นางสาวสมภาพร วงษ์ศรีแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

- 1.5 นายสงกรานต์ สอนศิลป์ ผู้อำนวยการพิเศษ
โรงเรียนบ้านยวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 1.6 นายวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ ผู้อำนวยการผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 1.7 นายสมमित ชนะบุญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโคกโพธิ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 1.8 นายพงศ์ศิริ สุวรรณชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหมื่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 1.9 นางสาวกรรณิการ์ สมงาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชาติ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 1.10 นางสาวสุนีย์ ดอกดวง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเพ็ญ
ประชาชนกุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากผลการนำเสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X ₁	แทน	ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร
X ₂	แทน	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม
X ₃	แทน	ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน
X ₄	แทน	ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
Y	แทน	การปฏิบัติงานของครู
Y ₁	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y ₂	แทน	การจัดการเรียนรู้
Y ₃	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent

Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 7

ตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		n (350 คน)	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	90	25.71
	1.2 ครูผู้สอน	260	74.29
	รวม	350	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	2.1 เล็ก	102	29.14
	2.2 กลาง	200	57.14
	2.3 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	48	13.71
	รวม	350	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	131	37.43
	3.2 ระหว่าง 10-20 ปี	116	33.14
	3.3 มากกว่า 20 ปี	103	29.43
	รวม	350	100.00

จากตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 และครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.14 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร	3.80	0.73	มาก
2	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	3.84	0.70	มาก
3	ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน	3.88	0.72	มาก
4	ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	3.82	0.72	มาก
	รวม	3.83	0.66	มาก

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.93	มาก
2	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน	3.85	0.88	มาก
3	ผู้บริหารประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.93	มาก
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นต่อการรับรู้ของบุคลากรได้อย่างตรงไปตรงมา	3.69	0.94	มาก
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.84	มาก
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย	3.81	0.91	มาก
7	ผู้บริหารสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก	3.79	0.98	มาก
	รวม	3.80	0.73	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X₁) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงพัฒนา งาน ($\bar{X} = 3.85$) ผู้บริหารประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) และผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหา ของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ผู้นำทางจริยธรรม (X₂)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวให้ บุคลากรประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดี งาม และเหมาะสม	3.85	0.84	มาก
2	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ	3.82	0.98	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้รักความยุติธรรมไม่ลำเอียง	3.82	0.95	มาก
4	ผู้บริหารประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.91	มาก
5	ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบ ได้ทุกขั้นตอน	3.79	0.94	มาก
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.82	0.87	มาก
7	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ เพียงพอ	3.78	0.89	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
8	ผู้บริหารนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน	3.91	0.80	มาก
9	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเมตตาธรรมอย่างจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.92	มาก
	รวม	3.88	0.74	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้นำทางจริยธรรม (X2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.91$) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเมตตาธรรมอย่างจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารมีความสามารถจริงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3)

ข้อที่	ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ของครูตามความต้องการจำเป็น	3.95	0.83	มาก
2	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็น ระบบ ตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่าย	3.90	0.92	มาก
3	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานในหน้าที่ทั้ง 4 งาน ให้ เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ	3.89	0.92	มาก
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	3.87	0.81	มาก
5	ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.88	มาก
6	ผู้บริหารบริหารความขัดแย้งเพื่อให้เกิดการ ประนีประนอมกันภายในหน่วยงาน	3.87	0.86	มาก
7	ผู้บริหารสร้างมุมมองใหม่ในการบริหารงานโดย การใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์	3.83	0.84	มาก
	รวม	3.88	0.72	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็น ($\bar{X} = 3.95$) ผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่าย ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารขับเคลื่อนงานในหน้าที่ทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.88	0.84	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.78	0.87	มาก
3	ผู้บริหารเน้นการบริหารงานผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น	3.82	0.97	มาก
4	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.87	มาก
5	ผู้บริหารจัดให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.85	0.88	มาก
6	ผู้บริหารพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดทักษะและความคล่องตัวในการ บริหารงาน	3.77	0.84	มาก
7	ผู้บริหารสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับบุคลากร	3.80	0.85	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาและ พัฒนางาน	3.90	0.76	มาก
	รวม	3.82	0.72	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.88$) ผู้บริหารจัดให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

สรุป ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ตาราง 13 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.01	0.69	มาก
2	การจัดการเรียนรู้	3.88	0.74	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	3.89	0.70	มาก
	รวม	3.93	0.66	มาก

จากตาราง 13 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.01$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 3.89$) การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2.2 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 14 - 16

ตาราง 14 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.03	0.83	มาก
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.00	0.80	มาก
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.06	0.81	มาก
4	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม	3.98	0.85	มาก
5	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.01	0.88	มาก
	รวม	4.01	0.69	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.06$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.03$) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ข้อที่	ด้านการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.81	0.93	มาก
2	บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม	3.94	0.85	มาก
3	ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	3.89	0.92	มาก
4	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	3.93	0.82	มาก
5	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.82	0.88	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
6	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	3.92	0.84	
	รวม	3.88	0.74	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.94$) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.93$) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.79	0.88	มาก
2	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	3.94	0.80	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
3	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	3.89	0.83	มาก
4	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.94	0.78	มาก
	รวม	3.89	0.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.94$) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.94$) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

สรุป ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	ผู้บริหาร n = 90		ครูผู้สอน n = 260		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X ₁)	3.60	0.57	3.86	0.77	-3.40**	0.001
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X ₂)	3.65	0.52	3.90	0.74	-3.47**	0.001
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X ₃)	3.65	0.54	3.96	0.75	-4.24**	0.000
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	3.64	0.54	3.88	0.76	-2.81**	0.005
รวม	3.64	0.49	3.90	0.70	-3.93**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X₁) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X₂) ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X₃) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄)

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X ₁)	ระดับกลุ่ม	5.95	2	2.98	5.70**	0.00
	ภายในกลุ่ม	181.30	347	0.52		
	รวม	187.25	349			
ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X ₂)	ระดับกลุ่ม	8.44	2	4.22	9.02**	0.00
	ภายในกลุ่ม	162.24	347	0.47		
	รวม	170.68	349			
ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X ₃)	ระดับกลุ่ม	9.65	2	4.83	9.82**	0.00
	ภายในกลุ่ม	170.56	347	0.49		
	รวม	180.21	349			
ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	ระดับกลุ่ม	1.48	2	2.29	4.56**	0.01
	ภายในกลุ่ม	149.49	347	0.50		
	รวม	150.97	349			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	1.19	2	3.49	8.31**	0.00
	ภายในกลุ่ม	123.45	347	0.42		
	รวม	124.64	349			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2, 347} = 4.66$)

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2) ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	
ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1)	LSD.	\bar{X}	3.60	3.86	3.95	
		ขนาดเล็ก	3.60	-	-0.26**	-0.35**
		ขนาดกลาง	3.86	-	-	-0.09
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.95	-	-	-
ภาวะผู้นำทางจริยธรรม(X_2)	LSD.	\bar{X}	3.61	3.90	4.05	
		ขนาดเล็ก	3.61	-	-0.29**	-0.44**
		ขนาดกลาง	3.90	-	-	-0.14
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.05	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
				ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ
ภาวะผู้นำในการ บริการจัดการ โรงเรียน (X ₃)	LSD.		\bar{X}	3.64	3.94	4.13
		ขนาดเล็ก	3.64	-	-0.29**	-0.49**
		ขนาดกลาง	3.94	-	-	-0.19
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.13	-	-	-
ภาวะผู้นำทาง นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₄)	LSD.		\bar{X}	3.65	3.87	3.98
		ขนาดเล็ก	3.65	-	-0.21*	-0.32**
		ขนาดกลาง	3.87	-	-	0.11
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	3.98	-	-	-
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารใน ภาพรวม (X)	LSD.		\bar{X}	3.62	3.89	4.03
		ขนาดเล็ก	3.62	-	-0.26**	-0.40**
		ขนาดกลาง	3.89	-	-	-0.13
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.03	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้ที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง

3.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X ₁)	ระดับกลุ่ม	1.32	2	0.66	2.61	0.29
	ภายในกลุ่ม	185.93	347	0.54		
	รวม	187.25	349			
ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X ₂)	ระดับกลุ่ม	1.52	2	0.76	0.34	0.21
	ภายในกลุ่ม	169.16	347	0.49		
	รวม	170.68	349			
ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X ₃)	ระดับกลุ่ม	1.49	2	0.75	0.06	0.24
	ภายในกลุ่ม	178.72	347	0.52		
	รวม	180.21	349			
ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	ระดับกลุ่ม	1.99	2	0.99	1.11	0.14
	ภายในกลุ่ม	176.71	347	0.51		
	รวม	178.69	349			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	1.54	2	0.77	0.50	0.17
	ภายในกลุ่ม	151.32	347	0.44		
	รวม	152.87	349			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

สรุป ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

การปฏิบัติงานของครู (Y)	ผู้บริหาร n = 90		ครูผู้สอน n = 260		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	3.67	0.59	4.13	0.68	-6.18**	0.00
2. การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	3.64	0.63	3.97	0.76	-3.98**	0.00
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	3.72	0.57	3.95	0.73	-2.76**	0.01
รวม	3.68	0.55	4.02	0.67	-4.76**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) การจัดการเรียนรู้ (Y₂) และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃)

4.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การปฏิบัติงานของครู (Y)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	ระดับกลุ่ม	22.77	2	11.38	27.60**	0.00
	ภายในกลุ่ม	143.08	347	0.41		
	รวม	165.84	349			
การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	ระดับกลุ่ม	10.56	2	5.28	10.02**	0.00
	ภายในกลุ่ม	182.84	347	0.53		
	รวม	193.41	349			
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	ระดับกลุ่ม	5.29	2	2.65	5.59**	0.00
	ภายในกลุ่ม	164.22	347	0.47		
	รวม	169.52	349			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	11.80	2	5.90	14.75**	0.00
	ภายในกลุ่ม	138.83	347	0.40		
	รวม	150.63	349			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $f_{347} = 3.02$)

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) การจัดการเรียนรู้ (Y₂) และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

การปฏิบัติงานของครู (Y)	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
				ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			\bar{X}	3.64	4.12	4.39
การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	LSD.	ขนาดเล็ก	3.64	-	-0.47**	-0.74**
		ขนาดกลาง	4.12	-	-	-0.27**
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
			\bar{X}	3.65	3.94	4.18
การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	LSD.	ขนาดเล็ก	3.65	-	-0.29**	-0.54**
		ขนาดกลาง	3.94	-	-	-0.24*
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.18	-	-	-
			\bar{X}	3.71	3.94	4.08
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	LSD.	ขนาดเล็ก	3.71	-	-0.22**	-0.36**
		ขนาดกลาง	3.94	-	-	-0.14
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.08	-	-	-
			\bar{X}	3.67	4.00	4.22
การปฏิบัติงานของครูในภาพรวม (Y)	LSD.	ขนาดเล็ก	3.67	-	-0.32**	-0.54**
		ขนาดกลาง	4.00	-	-	-0.22*
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.22	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของครู (Y)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y1)	ระดับกลุ่ม	3.44	2	1.72	3.67*	0.03
	ภายในกลุ่ม	162.40	347	0.47		
	รวม	165.84	349			
การจัดการเรียนรู้ (Y3)	ระดับกลุ่ม	1.85	2	0.93	1.67	0.19
	ภายในกลุ่ม	191.56	347	0.55		
	รวม	193.41	349			
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y3)	ระดับกลุ่ม	2.00	2	1.00	2.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	167.51	347	0.48		
	รวม	169.52	349			

ตาราง 24 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู (Y)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	2.37	2	1.18	2.772	0.064
	ภายในกลุ่ม	148.26	347	0.43		
	รวม	150.63	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุป ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ พบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์หาค่าสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าอย่างง่าย (Pearson’s Product Moment Correlation Correlati) ดังตาราง 25

ตาราง 25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าอย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation Correlati)

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X	1								
X ₁	.950**	1							
X ₂	.920**	.859**	1						
X ₃	.904**	.790**	.774**	1					
X ₄	.921**	.857**	.768**	.776**	1				
Y	.713**	.644**	.591**	.711**	.688**	1			
Y ₁	.653**	.588**	.553**	.667**	.606**	.915**	1		
Y ₂	.687**	.611**	.552**	.706**	.667**	.953**	.831**	1	
Y ₃	.638**	.586**	.536**	.598**	.635**	.806**	.710**	.804**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X) กับการปฏิบัติงานของครู (Y) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) .713 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน และการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 26 - 29

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวม (Y)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1)	.644**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2)	.591**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3)	.711**	สูง
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.688**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.713**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .713$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2) และ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1)	. 588**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2)	. 553**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3)	. 667**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.606**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.653**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .653$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2) ผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X ₁)	.611**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X ₂)	.552**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X ₃)	.706**	สูง
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	.667**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.687**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .687$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X₁) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X₂) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X₃) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1)	.586**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2)	.536**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3)	.598**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.635**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.638**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .638$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2) ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานของครู			
	การปฏิบัติงานของครู (Y)	ด้านกาปฏิบัติ หน้าที่ครู (Y ₁)	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X ₁)	ปานกลาง (.644)	ปานกลาง (.588)	ปานกลาง (.611)	ปานกลาง (.586)
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X ₂)	ปานกลาง (.591)	ปานกลาง (.553)	ปานกลาง (.552)	ปานกลาง (.536)
3. ภาวะผู้นำในการบริการ จัดการโรงเรียน (X ₃)	สูง (.711)	ปานกลาง (.667)	สูง (.706)	ปานกลาง (.598)
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	ปานกลาง (.688)	ปานกลาง (.606)	ปานกลาง (.667)	ปานกลาง (.635)
โดยรวมรวม (X)	สูง (.713)	ปานกลาง (.653)	ปานกลาง (.687)	ปานกลาง (.638)

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ($r_{X_1Y_t} = 0.591$) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ($r_{X_2Y_t} = 0.591$) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ($r_{X_4Y_t} = 0.688$) ส่วนภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน ($r_{X_3Y_t} = 0.711$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 1 โดยรวม

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำใน การบริหาร จัดการโรงเรียน (X ₃)	.711	.505	.504	.407	.052	.445	7.815**	.000
ภาวะผู้นำทาง นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₄)	.743	.552	.550	.315	.052	.343	6.032**	.000

R = .743 R² = .552 α = 1.149 S.E._{est} = .44080

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ภาวะของผู้ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีตัวแปร 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .445 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .343 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 55.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .44080$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.149 + .407X_3 + .315X_4$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = .445Z_3 + .343Z_4$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะของผู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำในการ บริการจัดการ โรงเรียน (X_3)	.667	.444	.443	.474	.060	.494	7.929**	.000

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำทาง นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₄)	.681	.464	.461	.215	.060	.223	3.579**	.000

R = .681 R² = .464 α = 1.358 S.E._{est} = .50610

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีตัวแปร 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X₃) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .494 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .223 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) โดยรวมได้ร้อยละ 46.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .50610$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.358 + .474X_3 + .215X_4$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_1' = .494Z_3 + .223Z_4$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3)	.706	.498	.496	.552	.067	.533	8.272**	.000
ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.730	.534	.531	.370	.066	.356	5.589**	.000
ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2)	.734	.539	.535	-.142	.068	-.134	-2.104*	.036

R = .734 R² = .539 α = .875 S.E._{est} = .50740

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีตัวแปร 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้านคือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .533 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .356 และภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.134 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) โดยรวมได้ร้อยละ 53.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .50740$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2' = 0.875 + 0.552X_3 + 0.370X_4 - 0.142X_2$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_2' = 0.533Z_3 + 0.356Z_4 - 0.134Z_2$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำทาง นวัตกรรม และเทคโนโลยี ดิจิทัล (X_4)	.635	.403	.401	.419	.062	.430	6.704**	.000
ภาวะผู้นำ ทางการจัดการ โรงเรียน (X_3)	.656	.431	.428	.256	.062	.264	4.114**	.000

R = .656 R² = .431 α = 1.296 S.E._{est} = .52726

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ภาวะของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีตัวแปร 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) และภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .430 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .264 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 42.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .52726$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_3' = 1.296 + 0.419X_4 + 0.256X_3$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_3' = 0.430Z_4 + 0.264Z_3$$

ตาราง 35 สรุปลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรการปฏิบัติงานของครู
1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X_1)	✗
2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X_2)	✗
3. ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3)	✓
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

สรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน และด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และนำเสนอเป็นความเรียงดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน อย่างไร”

“...ผู้บริหารต้องทำให้เกิดผลสำเร็จ ประสานความร่วมมือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนส่งเสริม ผู้บริหารต้องทำเพื่อให้ภารกิจของโรงเรียนเดินไปสู่เป้าหมายและเกิดผลสำเร็จตามต้องการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้ง 4 งาน ที่มีประสิทธิผล และผู้บริหารควรมีการมอบหมายการทำกิจกรรมทั้ง 4 งาน แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีแก่การปฏิบัติงาน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการจัดการงานทั้ง 4 งาน ให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการกระจายงานให้หัวหน้างานทั้ง 4 งาน เพื่อที่จะให้หัวหน้างานไปจัดการงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จแก่โรงเรียน และผู้บริหารต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ...”

(วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ในการบริหารงานได้อย่างสร้างสรรค์และจัดให้มีโครงสร้างในการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามหน้าที่ของแต่ละฝ่ายงานทั้ง 4 งาน...”

(สงกรานต์ สอนศิลป์, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการแผนในการจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร กระจายงานได้อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้...”

(พงศ์ศิริ สุวรรณชัย, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์ต่างเข้ามาปรับใช้ในการทำงาน และทำให้การทำงานนั้นมีปัญหาหรืออุปสรรคลดลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยฉับพลันและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ หรือศึกษากลยุทธ์ต่างในการบริหารงานเพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้...”

(สมमित ชนะบุญ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการและต้องได้รับการพัฒนาตนเองในการใช้กลยุทธ์วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและก่อให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนางานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้...”

(สุนีย์ ดอกดวง ,สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องจัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมในบริหารงาน รู้จักวางแผนงานให้เป็นระบบ มีการกระจายงานตามความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้อำนวยการต้องศึกษาวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำมาปรับใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมตามรูปแบบงานต่าง ๆ...”

(กรรณิการ์ สมงาม ,สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้เรื่องการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพื่อที่จะนำมาปรับใช้เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุดและรวดเร็วอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และผู้บริหารต้องหากลวิธีในการประนีประนอมความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างดี และสามารถขับเคลื่อนงานทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ...”

(สมาพร วงษ์ศรีแก้ว ,สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองเพื่อนที่จะได้นำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ในการบริหารงานและสามารถวางโครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และผู้บริหารต้องมีทักษะการแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด แล้วสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารนั้นต้องรู้จักการนำกลยุทธ์ต่างมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม...”

(พิจิตร พรหมจรรย์ ,สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องทำให้เกิดผลสำเร็จ ประสานความร่วมมือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนส่งเสริม	✓				✓		✓				3	30.00
2. ผู้บริหารต้องทำเพื่อให้ภารกิจของโรงเรียนเดินไปสู่เป้าหมายและเกิดผลสำเร็จตามต้องการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้	✓		✓		✓	✓		✓			5	50.00
3. ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้ง 4 งาน ที่มีประสิทธิผล	✓	✓	✓		✓				✓	✓	6	60.00
4. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายการทำกิจกรรมทั้ง 4 งาน แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ		✓	✓	✓	✓			✓		✓	6	60.00

ตาราง 36 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ผู้บริหารต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการโรงเรียน อยู่เสมอ			✓	✓		✓	✓			✓	5	50.00
6. มุมมองใหม่ในการบริหารงานได้อย่างสร้างสรรค์ และจัดให้มีโครงสร้างในการบริหารงานอย่างเป็น ระบบ				✓			✓				2	2.00
7. ผู้บริหารต้องมีการแผนในการจัดการโรงเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					✓						1	10.00
8. ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา						✓					1	10.00
9. ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน						✓		✓	✓	✓	4	40.00
10. ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหา						✓	✓		✓	✓	4	40.00
11. ผู้บริหารต้องจัดให้มีกระบวนการการมีส่วนร่วม รวมในบริหารงาน รู้จักวางแผนงานให้เป็นระบบ							✓	✓			2	20.00

จากตาราง 36 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำให้ภารกิจของโรงเรียนเดินไปสู่เป้าหมายและเกิดผลสำเร็จตามต้องการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้
2. ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้ง 4 งาน ที่มีประสิทธิผล
3. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายการทำกิจกรรมทั้ง 4 งาน แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีแก่การปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนอยู่เสมอ

2. ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไร”

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และรู้จักนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้ สามารถนำเทคโนโลยีมาแนะนำสาธิต มาใช้ในโรงเรียนได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดจนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการไปศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาและนำมาเผยแพร่ให้แก่ครูในโรงเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการศึกษาการใช้เทคโนโลยีและการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานและอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้กิจกรรมหรืองานต่าง ๆ นั้นได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจัดให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรและต้องหมั่นพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร...”

(สงกรานต์ สอนศิลป์, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องนำความรู้ความฉลาดในการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้งานดำเนินการได้อย่างสำเร็จได้เร็วขึ้นให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 และผู้บริหารต้องมีการจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน...”

(พงศศิริ สุวรรณชัย, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมในการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกการทำงานต่าง ๆ ให้แก่คุณครู ผู้อำนวยการมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ...”

(สมमित ชนะบุญ, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการฝึกและพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับยุคไทยแลนด์ 4.0 และต้องมีการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และสามารถนำความรู้ความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีเข้ามาแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น...”

(สุนีย์ ดอกดวง ,สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และจัดให้ตนเองและบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุคสมัย...”

(กรรณิการ์ สมงาม ,สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจัดให้มีการใช้ระบบเครือข่าย Internet ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ...”

(สมาพร วงษ์ศรีแก้ว ,สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาการบริหารงานผ่านระบบสารสนเทศ และผู้บริหารต้องนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(พิจิตร พรหมจรรย์ ,สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	✓				✓		✓	✓		✓	5	50.00
2. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	✓		✓		✓				✓		4	40.00
3. ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดจนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานในสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80.00
4. ผู้บริหารมีการไปศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาและนำมาเผยแพร่ให้แก่ครูในโรงเรียน		✓		✓		✓	✓	✓		✓	6	60.00

ตาราง 37 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ผู้บริหารจัดการให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร			✓	✓		✓			✓		4	40.00
6. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0					✓		✓	✓			3	30.00
7. ผู้บริหารนำความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม				✓	✓				✓	✓	4	40.00
8. ผู้อำนวยการจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่					✓			✓		✓	3	30.00
9. ผู้อำนวยการมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน				✓		✓	✓		✓		4	40.00
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา				✓		✓	✓	✓	✓		5	50.00

จากตาราง 37 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดจนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารมีการไปศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาและนำมาเผยแพร่ให้แก่ครูในโรงเรียน
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอขอเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564
จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,973 คน รวม
ทั้งสิ้น 3,171 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 219 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
ประจำปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และ
มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,
2556, หน้า 43) ได้จำนวน 346 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน
จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 90 คน และครูผู้สอน 260 คน จากโรงเรียนจำนวน 90
โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 30 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 50
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษร้อยละ 100 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่ม
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วย
การสุ่ม

เลือกโรงเรียนแบบโควตา (Quota Sampling) ใช้โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ
30 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 50 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษร้อยละ 100

ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 90 โรงเรียน

เลือกโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทุกโรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน

ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง จากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 34 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 คน

ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 260 คน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาลัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งฉบับ จำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .504 - .828 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 31 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .523 - .829 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .551 - .842 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์
2. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
3. วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ชูตนำไปลงรหัส
4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติ ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy}) .713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .445 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .343 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 55.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .44080$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.149 + .407X_3 + .315X_4$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = .445Z_3 + .343Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ต้องนำไปพัฒนา สรุปรูปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

7.1 ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน

7.1.1 ผู้บริหารต้องทำให้ภารกิจของโรงเรียนเดินไปสู่เป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จตามต้องการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้

7.1.2 ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้ง 4 งาน ที่มีประสิทธิผล

7.1.3 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายการทำกิจกรรมทั้ง 4 งาน ครอบคลุมตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดีแก่การปฏิบัติงาน

7.1.4 ผู้บริหารต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ

7.2 ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

7.2.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

7.2.2 ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดจนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนางานในสถานศึกษา

7.2.3 ผู้บริหารมีการไปศึกษาดูงานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาและนำมาเผยแพร่ให้แก่ครูในโรงเรียน

7.2.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี และภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แสดงตนเป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นต่อการรับรู้ของบุคลากรได้อย่างตรงไปตรงมา สามารถประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน สามารถจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่ายและอำนวยความสะดวกความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็น และสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ จริญญาเกษมศรี (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เช่นเดียวกับ หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จ

ด้วยดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนและการจัดการเรียนรู้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และในปัจจุบันครูผู้สอนในโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ และมีการนิเทศภายในและการนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ครูเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ทำให้ครูผู้สอนก็ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีสุตา (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความเข้าใจและตระหนักในการพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่งทั้งผู้บริหารและตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำซึ่งเกิดจากการได้รับการพัฒนาก่อนเข้ารับตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการอบรม ศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงาน ในสถานหรือโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงภาวะผู้นำที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโตดา (2561, หน้า 143 – 160) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ กาญจนกันโธ (2562, หน้า 171) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อสิ่งแวดล้อม กฎการบริหารงาน ระเบียบการควบคุม แนวคิดและแนวปฏิบัติของผู้บริหารและครู อย่างเช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ กฎการควบคุมโรงเรียนนั้นจะเข้มงวด มีกฎระเบียบโรงเรียนอย่างเคร่งครัด เนื่องจากต้องควบคุมนักเรียนในปริมาณที่มากกว่าการควบคุมยากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีนักเรียนน้อยกว่า การควบคุมจะมีกระบวนการง่าย สะดวก และรวดเร็วกว่า หากแต่การออกกฎระเบียบบังคับใช้ในโรงเรียนหรือนโยบายที่บังคับใช้ภายในเขตการศึกษา ต้องเป็นไปในแบบแผนและยึดถือทิศทางเดียวกัน ซึ่งนโยบาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ต้องผ่านการวิเคราะห์และตัดสินใจขึ้นตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละเขตการศึกษา ผู้บริหารและครูเป็นบุคคลผู้ต้องดำเนินตามนโยบายของเขตการศึกษา ซึ่งขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อทัศนคติของผู้บริหารและครูแต่หากต้องยึดปฏิบัติตามนโยบายเดียวกันกับส่วนกลางของเขตการศึกษา ขนาดของโรงเรียนจึงส่งผลต่อทัศนคติภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล

ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีแบบแผนในการบริหารที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมมือ ร่วมใจกันในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการบริหารสถานศึกษา ย่อมจะทำให้สถานศึกษานั้น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22 - 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวดี บรรจงชวย (2560, หน้า 82 - 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 มีความจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษา ศึกษาค้นคว้าในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของครูทุกคนที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาหาความรู้ต่าง ๆ นั้น ต้องได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ นาดยา ทับยาง (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี มีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามาก ขึ้นเมื่อได้รับการ กระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญ มากต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุกดาทิพย์ ถวิลไพโร (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาค

ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด ดังนั้น พลเมืองไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทุกกลุ่มขนาดโรงเรียน มีความจำเป็นที่จะต้องตนเองให้ได้มาตรฐาน ตามกฎ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 15) กล่าวว่าครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญ ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็กสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีสุตา (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

4.3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทุกกลุ่มประสบการณ์การทำงาน มีความเข้าใจใน ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการ ดังที่บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การ

พัฒนาตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงาน คือเมื่อบุคคลได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การทำงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ ถวิลโพธิ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงแสดงความมีภาวะผู้นำออกมา เพื่อสร้างความมั่นใจ น่าเชื่อถือ และศรัทธากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เข้าไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ ถวิลไพโร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สัมพันธ์กันในทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง

6. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีตัวแปร 2 ด้าน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.445 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.343 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 55.0 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .44080$ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็น จัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่าย ขับเคลื่อนงานในหน้าที่ทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมุมมองใหม่ในการบริหารงานโดยการใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน แต่ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงพัฒนา สามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย และสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก

1.2 จากการศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน และวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูไปทำการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา*
 ชั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์.
 1 (4). 51 – 65.
- กมลชนก ศรีสุตา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ*
ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร*
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม:
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- "ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.," ราชกิจจานุเบกษา.
 เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18. 20 มีนาคม 2562.
- จันทิมา กระโจมทอง. (2555). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามทัศนะ*
ของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนนครสวรรค์ เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญา
มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิรวรรณ ผลไพโร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม*
การรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร*
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี :
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี:*
 ไทยเนรมิต กิจอินเตอร์ โปรดักส์.

- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ณัฐพัทธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.*
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.*
- ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). *การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของ องค์การทางการศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 1 (7): 223 – 224.*
- เทิดชัย อุทัยวี. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12 (1): 1 – 9*
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2563). *การศึกษายุทธศาสตร์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน*
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ธนิตรา แสนจริง. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร. (2558). *การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556. ค้นคว้าอิสระ* ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิสา แหละหิม และสุนทรี วรณไพเราะ. (2561). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. เข้าถึงจาก <https://bit.ly/3z74jiG>. 15 พฤษภาคม 2564
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บรรพต รั้งงาม. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญยะลิต ยดทิวงสา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญเลิศ ตองติธรรมย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2562). *องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประหยัด สัสดี. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พลุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้นำยุค 4.0. เข้าถึงจาก* <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641042>. 6 พฤษภาคม 2564
- พระมานัต ทุมมทินโย. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม* สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- แพรลภา พจนารถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความ ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาการจัดการ การปฏิบัติ. 22 (1). 241 – 257.
- พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. เข้าถึงจาก <https://www.kroobannok.com/83312>. 12 พฤษภาคม 2564
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2561). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภัทราภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบึงจันทิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรัญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วาสนา จักรพล. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6 (3): 100 – 114.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีรชาติ กาญจนกัณโห. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพงษ์ เต่าภายน. (2552). *หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษาะทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคพอยต์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). รายงานผลการดำเนินงานตาม
จุดเน้น พัฒนาผู้เรียนตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2555 – 2561). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุดาทิพย์ ฤทธิไพโร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุบัน มุขระโกษา และคณะ. (2561). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 42),
453 – 461.
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนันธิณี ม่วงเนียน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- สุริรัตน์ โตเชียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษ
ที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- เสาวนีย์ อยู่ศิริรัมย์. (2559). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา:
องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
เข้าถึงจาก <https://cio.citu.tu.ac.th/cio2016/images/04 - 2407.pdf>.
29 พฤษภาคม 2564
- หงษา วงค์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อัครเดช นีละโยธิน. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.
วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
1 (7): 126 – 135.
- อภิชาติ ครอบยศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ รม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุมาพร ธรรมสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจ
ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไอบเด โปธิจโก. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์ในแขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฮิวจ์ เดลานี. (2562). การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของ
การศึกษา. เข้าถึงได้จาก [https://www.unicef.org/thailand/th/stories/
การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21](https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่21) 20 มีนาคม 2563.
- Avis Gaze (2016). Preparing School Leaders: 21st Century Skills. แหล่งสืบค้น:
[http://www.principals.ca/documents/InternationalSymposiumWhite
Paper – OPC](http://www.principals.ca/documents/InternationalSymposiumWhitePaper-OPC)
- Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*.
New York: McGraw – Hill.
- Bass, Bernard M. & Avoio, Bruce J. (1994). *improving Organizational Effectiveness
Through Transformational Leadership*. London: Sage.
- Cohen, W. A. (1990). *The art of leadership*. Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice – Hall.
- 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.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood Cliff, NJ. A Simon and Schmaste Company.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2013). *Education administration, theory research and practice*. (9th ed.). Singapore. McGraw – Hill.
- Kuhnert and Lewis. (1998). *Management: leadership People and Organizational in the21Century*. New Jersey: Prentice –Hall International.
- Lewin, K. and et al. (1992). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate, *Journal of Social Psychology*. 10(2): 271 –299.
- Robbins, S.P. (1996). *Management*. (5th ed). Singapore: Prentice Hall International.
- Opendakker, M.C. & Dumme. (2005). Teacher characteristic and teaching Styles as Effectiveness enhancing of classroom practice. *Teaching and Teacher Education*. 2005(21): pp. 755 – 770.
- Tetsuya Abe, Sachin Chowdhery. (2012). *World – Class leadership*. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte Ltd.
- Yulk, G. A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร. พิจิตร พรหมจรรย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
4. นายวิระชัย ศรีวงษ์รัตน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาน้ำชุ่ม ตำบลบ้านโคก
อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี
5. นายถนอม รอดชมภู ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาน้ำชุ่ม ตำบลบ้านโคก
อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณ
ไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร. พิจิตร พรหมจารีย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
4. นางสาวสมาพร วงษ์ศรีแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
5. นายสงกรานต์ สอนศิลป์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านยวด สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1
6. นายวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ ผู้อำนวยการผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาน้ำชุม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1
7. นายสมमित ชนะบุญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
โคกโพธิ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

8. นายพงศ์ศิริ สุวรรณชัย
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำชุม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1
9. นางสาวกรรณิการ์ สมงาม
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1
10. นางสาวสุนีย์ ดอกดวง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
เพ็ญประชานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวอุณดา โชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โทไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา โชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๔ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๔๗

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

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณโคจรย์

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

ด้วย นางสาวอุณดา โชติโสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๓๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๒๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา โชติโสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตกระหังเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิจิตร พรหมจรรย์

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

ด้วย นางสาวอุณนดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๑๔๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุครธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตกระหังท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณนดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗

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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์

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

ด้วย นางสาวอุณา ไชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทธา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณา ไชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗



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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณอม รอดชมภู

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

ด้วย นางสาวอุณดา โชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา โชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา โชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา โชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๐๓๐ ๕๖๑๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๙.๑๒/ว ๑๒

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

๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุนดา โชติใสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๐๙๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภานา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙ ๐๒๑๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุนดา โชติใสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๐๓๐ ๕๖๑๖

"อยู่สกุล รักสกุล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ราชบุรณ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.พิจิตร ทวณจาวีร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา โชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย โทไฉล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา โชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสมนึก ชนะบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทมา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรัญชัย โทโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขออนุญาตฯ ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิระชัย ศรีวงษ์รัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๘๖ ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๙

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุนีย์ ดอกดวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณา ไชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๑๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุวิภา ชาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โทโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๙๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณา ไชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒๖ ๐๖๒๓.๑๒/๖ ๑๐๑

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไกรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๑๙๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โพธิ์ไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทกนต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ๒7 ๐๒๒๓.๕๒/๖ ๓๐๓

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โพไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๓๐๔ ๕๓๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวกรณิการ์ สมงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณา ไชติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๖๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวิชชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขอบขออนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๕๑ ๐๒๒๐๒

โทรสาร ๐ ๔๒๐๕๑ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณา ไชติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๓๐๔ ๕๓๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสงกรานต์ สอนศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทมา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โพไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เทียรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๕ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๕ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๙ ๕๓๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒๖ ๐๖๒๓.๑๒๒/๖ ๓๐๗

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายพงศ์ศิริ สุวรรณชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุบลดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๒๗ ๐๖๒๐๗

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวอุบลดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๐๔ ๕๓๓๔๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒๖ ๐๖๒๑.๒๒/๖ ๒๐๒๑

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวสมภาพร วงษ์ศรีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอุณดา ไซติไสว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๑๔๔๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัตรคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๙ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๖๙ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอุณดา ไซติไสว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๓๐๙ ๕๖๖๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๒๑๔/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๘๔

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑ (Leadership of Administrators Affecting the Performance of Teachers in Schools Uder the Office of Udon Thani Primary Education Area ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอนนดา โชติไสว

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกษิณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกษิณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

เลขที่

--	--	--

ใบรับรองจริยธรรมในมนุษย์เลขที่ /2564

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน****สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนั้น ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

2. คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้อย่างแน่นอน โดยเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมไม่เจาะจงไปถึงกลุ่มหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ จึงไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอความกรุณาท่านส่งคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้จัดซองพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอุษณดา ชาติไสว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียน
2. ครูผู้สอน

คิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์



นางสาวอุณหดา ไซติไสว

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. สถานภาพ

() ผู้บริหาร

() ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

() ขนาดเล็ก

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() ระหว่าง 10-20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย
 - 1.1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร
 - 1.2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม
 - 1.3 ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน
 - 1.4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
2. เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละข้อ อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
 - ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
 - ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
 - ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
 - ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีการสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด แสดงว่าท่านคิดว่า ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยผ่าน การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อ การปรับปรุงพัฒนางาน					
3	ผู้บริหารประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา งานได้อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นต่อการรับรู้ ของบุคลากรได้อย่างตรงไปตรงมา					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหา ของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้ บุคลากรด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย					
7	ผู้บริหารสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่พูด ไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก					
ภาวะผู้นำที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม						
8	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสม					
9	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้ บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ					
10	ผู้บริหารเป็นผู้รักความยุติธรรมไม่ลำเอียง					
11	ผู้บริหารประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่าง เหมาะสม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน					
13	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
14	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ					
15	ผู้บริหารนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน					
16	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเมตตาธรรมอย่างจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน					
ภาวะผู้นำที่ 3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน						
17	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็น					
18	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่าย					
19	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานในหน้าที่ทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ					
20	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
21	ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารบริหารความขัดแย้งเพื่อให้เกิดการประนีประนอมกันภายในหน่วยงาน					
23	ผู้บริหารสร้างมุมมองใหม่ในการบริหารงานโดยการใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์					
ภาวะผู้นำที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล						
24	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
26	ผู้บริหารเน้นการบริหารงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น					
27	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ผู้บริหารจัดให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
29	ผู้บริหารพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดทักษะและความคล่องตัวในการบริหารงาน					
30	ผู้บริหารสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับบุคลากร					
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน					

ตอนที่ 3

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

- คำชี้แจง** 1. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้
- 1.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 1.2 การจัดการเรียนรู้
 - 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
2. เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่ละข้อ อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด แสดงว่าท่านคิดว่า โรงเรียนมีการ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
4	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้าง นวัตกรรม					
5	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้						
6	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การ วัดและประเมินผลการเรียนรู้					
7	บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					
8	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
9	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมี ความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
10	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวชิชาชีพ					
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
12	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
13	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
14	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
15	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

****ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม****

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินเครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 เพื่อให้ท่านได้พิจารณาครั้งนี้

2. ข้อคำถามจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร
- 2) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม
- 3) ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน
- 4) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ข้อคำถามจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3

ด้าน ดังนี้

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2) การจัดการเรียนรู้
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาพิจารณาข้อคำถาม และรายการย่อยของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

มีความตรงตามหลักวิชาการ แล้วให้ความเห็น ด้วยการทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องว่าง ทางขวามือ +1 0 และ -1 ส่วนข้อความ “ข้อเสนอแนะ” ให้ท่านเขียนแนะนำเพิ่มเติม เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนา / ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

นางสาวอุณนดา โชติไสว
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความตรงตามหลักวิชา
ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคุณ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่ามีความเหมาะสมที่ใช้เป็นข้อความในการสร้าง
แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคุณใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ว่า
เหมาะสมหรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยการทำเครื่องหมาย □
ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำ
กลับมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตัวเลขในช่องการประเมินมี
ความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ได้"
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ไม่แน่ใจว่าใช้ได้"
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ไม่ได้"

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	สถานภาพ				
	ผู้บริหาร				
	ครูผู้สอน				
2	ขนาดโรงเรียน				
	เล็ก				
	กลาง				
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ				
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน				
	น้อยกว่า 10 ปี				
	ระหว่าง 10-20 ปี				
	มากกว่า 20 ปี				

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณตามแนวทางดังนี้

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ภาวะผู้นำที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร					
1	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน				
3	ผู้บริหารประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม				
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นต่อการรับรู้ของบุคลากรได้อย่างตรงไปตรงมา				
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย				
7	ผู้บริหารสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก				
ภาวะผู้นำที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม					
8	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสม				

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น			ขอเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ				
10	ผู้บริหารเป็นผู้รักความยุติธรรมไม่ลำเอียง				
11	ผู้บริหารประพฤติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพได้อย่างเหมาะสม				
12	ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน				
13	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				
14	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ที่เพียงพอ				
15	ผู้บริหารนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน				
16	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเมตตาธรรมอย่างจริงใจ กับเพื่อนร่วมงาน				
ภาวะผู้นำที่ 3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน					
17	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานของครูตามความต้องการจำเป็น				
18	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่าง เป็นระบบ ตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่าย				
19	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานในหน้าที่ทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ				
20	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน				
21	ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
22	ผู้บริหารบริหารความขัดแย้งเพื่อให้เกิดการประนีประนอมกันภายในหน่วยงาน				
23	ผู้บริหารสร้างมุมมองใหม่ในการบริหารงาน โดยการใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์				
ภาวะผู้นำที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล					
24	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				
25	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม				
26	ผู้บริหารเน้นการบริหารงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น				
27	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ				
28	ผู้บริหารจัดให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
29	ผู้บริหารพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดทักษะและความคล่องตัวในการบริหารงาน				
30	ผู้บริหารสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับบุคลากร				
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน				

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางดังนี้

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู					
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู				
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง				
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล				
4	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม				
5	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง				
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้					
6	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
7	บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการ วางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนา ผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็น นวัตกรรม				
8	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ				
9	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึง สุขภาวะของผู้เรียน				

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
11	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ				
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน					
12	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
13	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน				
14	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม				
15	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น				

ภาคผนวก จ

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 38 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 38 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

ตาราง 39 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร									
1	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการ สื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากรเพื่อการ ปรับปรุงพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา งานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ที่จำเป็นต่อการรับรู้ ของบุคลากรได้อย่าง ตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหา ของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร									
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นใน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้ บุคลากรด้วยการสื่อสารใน รูปแบบที่หลากหลาย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสื่อสารทางวาจา อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม									
8	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจ หรือโน้มน้าวให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ ถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อบ ทบาทหน้าที่ ส่งผลให้ บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเป็นผู้รักความ ยุติธรรมไม่ลำเอียง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารประพฤติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม									
12	ผู้บริหารบริหารงานได้อย่าง โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุก ขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศที่เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ใน การบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเมตตาธรรม อย่างจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ภาวะผู้นำที่ 3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน									
17	ผู้บริหารอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของครูตาม ความต้องการจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการ บริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารขับเคลื่อนงานใน หน้าที่ทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำที่ 3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน									
20	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อ กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดการประนีประนอม กันภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างมุมมองใหม่ใน การบริหารงานโดยใช้ ทักษะการคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล									
24	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามา ช่วยบริหารงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล									
26	ผู้บริหารเน้นการบริหารงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารจัดให้มีระบบ Internet เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดทักษะและความคล่องตัวในการบริหารงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 39 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสอดคล้องทั้งหมด 31 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1

ตาราง 40 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานของครู

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานของครู	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู									
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานของครู	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้									
6	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	บูรณาการความรู้ และศาสตร์ การสอน ในการวางแผนและ จัดการเรียนรู้ที่สามารถ พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา และมีค่านิยมเป็นนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	จัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	วิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานของครู	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้									
11	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
12	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการ พัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบน พื้นฐานความแตกต่างทาง วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 40 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการ
ประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการ
ปฏิบัติงานของครู มีความสอดคล้องทั้งหมด 15 ข้อ มีค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เท่ากับ 1 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร (X1)	1	0.783
	2	0.693
	3	0.707
	4	0.762
	5	0.724
	6	0.778
	7	0.532
ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X2)	8	0.726
	9	0.777
	10	0.780
	11	0.784
	12	0.727
	13	0.790
	14	0.617
	15	0.569
	16	0.740

ตาราง 41 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด่านที่ 3 ภาวะผู้นำในการบริการจัดการโรงเรียน (X3) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.714 – 0.842	17	0.749
	18	0.842
	19	0.803
	20	0.714
	21	0.847
	22	0.726
	23	0.734
ด่านที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X4) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 – 0.830	24	0.760
	25	0.778
	26	0.810
	27	0.830
	28	0.663
	29	0.829
	30	0.825
	31	0.726
	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ		0.974

จากตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.523 – 0.829 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3

อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X4) มีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 – 0.830 ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X3) มีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.714 – 0.842 และด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X2) มีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.569 – 0.790 ตามลำดับ

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

การปฏิบัติงานของครู (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y1) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.548 – 0.682	1	0.682
	2	0.548
	3	0.642
	4	0.666
	5	0.550
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Y2) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 744 – 805	6	0.493
	7	0.566
	8	0.599
	9	0.661
	10	0.559
	11	0.557

ตาราง 42 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y3) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.643 - 0.767	12	0.562
	13	0.634
	14	0.609
	15	0.558
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง		0.551 - 0.842
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.945		

จากตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.945 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.551 - 0.842 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรื่องลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Y2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 744 - 805 ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y3) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .862 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.643 - 0.767 และด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y1) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.548 - 0.682 ตามลำดับ

จากตาราง 41 - 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.523 - 0.829 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรื่องลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ

ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (X4) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 – 0.830 ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X3) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.714 – 0.842 และด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (X2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.569 – 0.790 ตามลำดับ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 และค่าอำนาจจำแนก ของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.551 – 0.842 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Y2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 744 – 805 ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y3) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .862 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.643 – 0.767 และด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y1) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.548 – 0.682 ตามลำดับ

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	350	3.80	0.73
X2	350	3.84	0.70
X3	350	3.88	0.72
X4	350	3.82	0.72
X _t	350	3.83	0.66
Valid N (listwise)	350		

ระดับการปฏิบัติงานของครู

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y1	350	4.01	0.69
Y2	350	3.88	0.74
Y3	350	3.89	0.70
Y _t	350	3.93	0.66
Valid N (listwise)	350		

X4	Pearson Correlation	.921**	.857**	.768**	.776**	1	.688**	.606**	.667**	.635**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y _t	Pearson Correlation	.713**	.644**	.591**	.711**	.688**	1	.915**	.953**	.906**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y1	Pearson Correlation	.653**	.588**	.553**	.667**	.606**	.915**	1	.831**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y2	Pearson Correlation	.687**	.611**	.552**	.706**	.667**	.953**	.831**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Y3	Pearson Correlation	.638**	.586**	.536**	.598**	.635**	.906**	.710**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	350	350	350	350	350	350	350	350	350

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู
โดยรวม (Y_t) R^2

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.711 ^a	.505	.504	.46267	.505	355.683	1	348	.000	
2	.743 ^b	.552	.550	.44080	.047	36.383	1	347	.000	1.718

a. Predictors: (Constant), at3

b. Predictors: (Constant), at3, at4

c. Dependent Variable: btx

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.409	.136		10.365	.000			
	at3	.650	.034	.711	18.860	.000	.711	.711	.711
2	(Constant)	1.149	.136		8.420	.000			
	at3	.407	.052	.445	7.815	.000	.711	.387	.281
	at4	.315	.052	.343	6.032	.000	.688	.308	.217

a. Dependent Variable: btx

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอุณนดา ไชติไสว นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์..... เวลาที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารดังกล่าว มาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวอุณนดา ไชติไสว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. “ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการ
โรงเรียน อย่างไร”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. “ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไร”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร
วันที่ 5 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์
วันที่ 5 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายวิระชัย ศรีวงษ์รัตน์ วันที่ 8 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุตรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายสงกรานต์ สอนศิลป์ วันที่ 9 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายพงศ์ศิริ สุวรรณชัย วันที่ 8 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุตรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายสมमित ชนะบุญ วันที่ 9 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุตรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวสุนีย์ ดอกดวง วันที่ 10 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวกรรณิการ์ สมงาม วันที่ 11 เดือนกุมภาพันธ์
พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวสมาพร วงษ์ศรีแก้ว วันที่ 13 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร. พิจิตร พรหมจรรย์ วันที่ 14 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 1

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอุณนดา โชติไสว
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 296 ตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาน้ำชุ่ม ตำบลบ้านโคก อำเภอสว่างคอม จังหวัดอุดรธานี 41260 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนสามขาราชฎีบำรุง ตำบลสามขา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบัวขาว ตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2560	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2565	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาน้ำชุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาน้ำชุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1