



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

ดวงสิทธิ์ พรหมมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ดวงสิทธิ์ พรหมมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER NAKHON PHANOM
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

TUANGSIT PROMMAR

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

February 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ดวงสิทธิ์ พรหมมา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิตมมา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 22 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สำเร็จได้ด้วย
ความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ที่ได้ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดี
ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม นายชัยนาจ ศิรินุมาต ผู้อำนวยการ
โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม นายพิทักษ์เกียรติ
บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม นายชนาธิป โกษาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนางัว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และนายอนุชา วาทะวัฒน์นะ ครู วิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้
กรุณาให้ความรู้ ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ
ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ให้ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บข้อมูลในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ญาติพี่น้อง และคณะครู ผู้บริหาร
โรงเรียนธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ให้การ
สนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแต่บิดา
มารดา และบูรพาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จใน
ปัจจุบัน

ดวงสิทธิ์ พรหมมา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	ดวงสิทธิ์ พรหมมา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 329 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 – 0.86 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9720 และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9841 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ One-Way ANOVA t-test ชนิด Independent Samples และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้
 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน นิเทศกำกับ ติดตาม ยกย่อง ชมเชย กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบ รายงานผล นำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน มุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท บริหารจัดการการที่ทันสมัย พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอน สร้างขวัญ กำลังใจครูผู้สอน และ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ได้แก่ ควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Tuangsit Prommar
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power of school administrators' leadership affecting the effectiveness of school administration as perceived by school administrators and teachers, classified by positions, school sizes, and work experience, and establish guidelines for developing administrators' leadership affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The sample, obtained through Stratified random sampling, consisted of 329 school administrators and teachers in the academic year 2021. The research instrument was a set of 5–rating scale questionnaires containing administrators' leadership with the discriminative power from 0.32 to 0.86 and the reliability of 0.9720, and the effectiveness of school administration with the discriminative power from 0.38 to 0.89 and the reliability of 0.9841. Data were analyzed through percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was tested using One–Way ANOVA, t–test for Independent Samples, Pearson's product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The leadership of administrators and the effectiveness of school administration as a whole and in each aspect was at a high level.

2. The administrators' leadership, classified by participants' positions, as a whole showed no differences. When considering each aspect, there was a difference at the .01 level of significance in terms of directive leadership and transformational leadership. In terms of school sizes and work experience, there was no difference as a whole and in each aspect.

3. The effectiveness of school administration, classified by participants' positions, and work experience as a whole and in each aspect showed no difference. In terms of school sizes, there was no difference as a whole. When each aspect was considered, differences at the .01 level of significance were found in budgeting management and personnel administration.

4. The administrators' leadership and the effectiveness of school administration had a positive relationship at a high level with the .01 level of significance.

5. The administrators' leadership was able to predict the effectiveness of school administration, namely achievement-oriented leadership, transformational leadership, and directive leadership at the .01 level of significance.

6. The guidelines for improving administrators' leadership comprised three aspects as follows: 1) Achievement-Oriented Leadership, administrators should provide opportunities for teachers to participate in planning, goal-setting, standard-setting, supervision, monitoring, recognition, encouragement, and maintaining teacher motivation regularly, examining the practice, reporting the results, and applying the findings to amend and improve work performance, 2) Transformational Leadership, administrators should have visions, creative thinking, analyze and solve problems systematically, pursue self-improvement, demonstrate commitment, intention, and devotion, modernize the administrative management, focus on improving teacher competency, and build up teachers' morale, and 3) Directive Leadership, administrators should establish policies, standards, rules and regulations, and criteria to control, monitor, and assess teacher performance rigorously.

Keywords: Administrators' Leadership, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	16
ความหมายของผู้นำ.....	16
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	19
ภาวะผู้นำทางการศึกษา.....	34
การสังเคราะห์แนวคิด ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร.....	37
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	54
ความหมายของประสิทธิผล.....	54
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	55
การบริหารงานโรงเรียน.....	58
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
งานวิจัยในประเทศ.....	75
งานวิจัยต่างประเทศ.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	95
วิธีดำเนินการวิจัย	95
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	96
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	108
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	109
4	111
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
5	171
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	171
ความมุ่งหมายของการวิจัย	171
สมมติฐานของการวิจัย	172
วิธีดำเนินการวิจัย	173
สรุปผลการวิจัย	175
อภิปรายผล	179
ข้อเสนอแนะ	204

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	207
ภาคผนวก	223
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	225
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	229
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	253
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	257
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	275
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	283
ประวัติย่อของผู้วิจัย	291

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำทั้ง 3 แบบ	33
2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	38
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 28 โรงเรียน	97
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน	99
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน	100
6 แสดงจำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	114
7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	115
8 ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	116
9 ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ.....	118
10 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	119
11 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ 122
13	ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ 124
14	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน 125
15	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ 126
16	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ 129
17	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ 131
18	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ 133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง 135
20	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 136
21	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 138
22	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง 139
23	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 140
24	ผลการทดสอบรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 141
25	ผลการทดสอบรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
26	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	142
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	144
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	146
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	147
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	148
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 150
33	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 152
34	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม 156
35	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 162
36	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสั่งการ ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 168
37	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 277
38	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 279
39	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 281
40	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม 282

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 แผนภูมิแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ	18
3 ตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake and Mouton	22
4 ตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและเป้าหมายของจากผลการพัฒนาของ House	26
5 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ Results Based Management – RBM	43
6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับ ความพยายามของผู้ตาม	53
7 ผังโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	73
8 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	285
9 การสัมภาษณ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	285
10 การสัมภาษณ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	286
11 การสัมภาษณ์ นายชัยนาจ ศิริनुมาต ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	286
12 การสัมภาษณ์ นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	287

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
13 การสัมภาษณ์ นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม.....	287
14 การสัมภาษณ์ นายวรยา วงค์นายโกด ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมการวิทยานุกูล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม	288
15 การสัมภาษณ์ นายชนาธิป โภษาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	288
16 การสัมภาษณ์ ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์ นักวิชาการศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม.....	289
17 การสัมภาษณ์ นายอนุชา วาทะวัฒน์นะ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม.....	289

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องสามารถเรียนรู้แสวงหาความรู้ตลอด (อัศนีชัย สุกิจใจ, 2560, หน้า 3) ใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นอกจากนี้ยังกำหนดในมาตรา 49 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 48) เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (ธนวัฒน์ เชี่ยวหวาน, 2559 หน้า 2)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเปรียบได้กับอาวุธของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมีอาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน (สุชญา โกมลวานิช, 2563, หน้า 28) ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้เท่าทันเหตุการณ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีและความศรัทธาของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะ เป็นระดับโลก ระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น เพราะภาวะผู้นำ จะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างในการบริหารอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรที่เคย เชื่องช้า กลัปลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว แต่ในขณะที่ผู้บริหารบางคน ที่ไม่มีภาวะผู้นำทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่แต่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ภายใน องค์กรและได้แต่ทำงานไปวัน ๆ เท่านั้น (ภาณุมาศ จันทร์ศรี, 2562, หน้า 49)

โดยหากกล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนแล้วนั้นปัจจัยหนึ่งที่จะทำ ให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ ผู้นำทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีความจำเป็นต้อง อาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศชาติก็เช่นกัน มีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ จึงจะทำให้การ บริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้บริหาร การศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการ ปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า (นิยม รัชตะวัฒน์วินัย, 2560, หน้า 56) โดยเฉพาะในส่วนการ จัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ การมี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร ครูผู้สอน บุคลากร ทางการศึกษาและตัวนักเรียนเอง ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียน เปรียบ เหมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการ บริหารงานโรงเรียนที่จะทำให้งานวิชาการเกิดผลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (นิรุช มีพันธ์, 2559, หน้า 23) ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการจัด การศึกษาของโรงเรียนมีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการงาน บประมาณงานบุคคลและงานทั่วไปโดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสร้างความพอใจให้แก่ทุกคนนั้นมีใช้ของง่ายเพราะต้องเผชิญ กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก (ธีระพงษ์ สืบโสดา, 2558, หน้า 47) ผู้บริหาร

ควรให้ความสำคัญกับการบริหารคนทั้งทางด้านบุคคลสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในโรงเรียนที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความคิดเจตคติอุปนิสัยและคุณลักษณะส่วนตัวผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานโดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลังจะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงการทำงานของครูผู้สอนซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของโรงเรียน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารงานโรงเรียนว่ามีส่วนผลักดันประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ภาวะของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและเป็นการส่งเสริมพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมและบุคคลทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของ นิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 19 – 58); พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิธาภิรโต (เสนา) (2558, หน้า 4); กมลรัตน์ ทิสมบุญ (2560, หน้า 8); ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 15 – 32); แคทริยาภรณ์ อินทิพย์ (2559, หน้า 6); ชนิกา บรรจงปรุ (2562, หน้า 8); ลลิตพิงษ์ ตรีศร (2562, หน้า 60 – 74); รุจิรั ภูสาระ และกัลยมน อินทสุต (2558, หน้า 6 – 15); มนัญญา โชติวรธ (2559, หน้า 5); และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 9 – 28) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 รูปแบบ ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

1.1.4 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

1.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.6 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

1.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารงาน
ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122) ประกอบด้วย

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,114 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,047 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610,
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 329 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

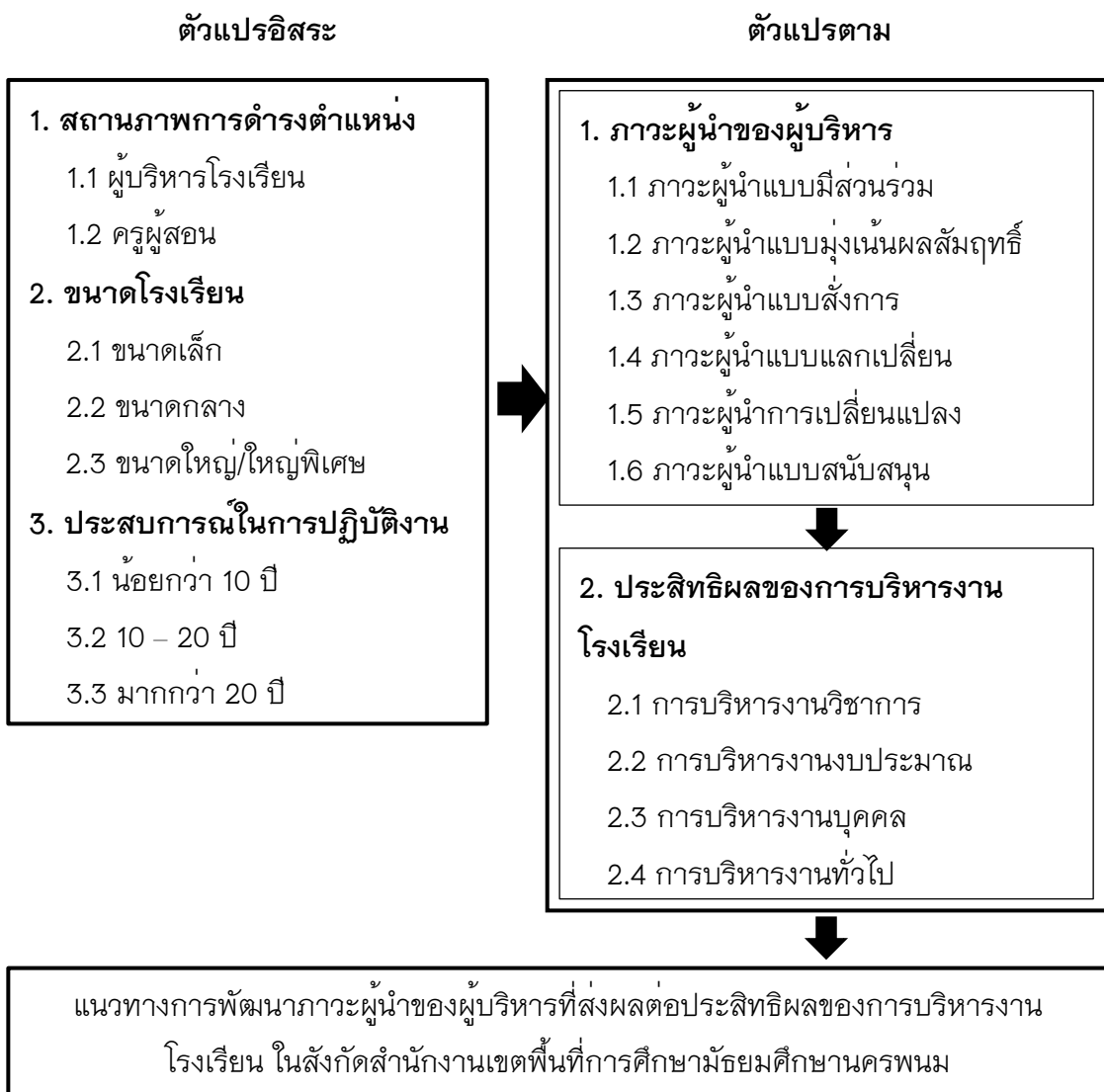
3.1.2.2 ขนาดกลาง

- 3.1.2.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.3.2 10 – 20 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้
 - 3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 - 3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
 - 3.2.1.4 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
 - 3.2.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2.1.6 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
 - 3.2.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน
 - 3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 4) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ ฌีรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 19 – 58); พระมหาสิทธิศักดิ์สิทธาภิวโร (เสนา) (2558, หน้า 4); กมลรัตน์ ทิสมบูรณ์ (2560, หน้า 8); ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 15 – 32); แคทรียา

ภรณ์ อินทิพย์ (2559, หน้า 6); ชนิกา บรรจงปรี (2562, หน้า 8); ฐิติพงษ์ ตริศ (2562, หน้า 60 – 74); รุจิรั ภูสาระ และกัลยมน อินทุสุด (2558, หน้า 6 – 15); มั่นยา โชติวรรณ (2559, หน้า 5) และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 9 – 28) และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ตามขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122) ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาในการควบคุม นำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร มาร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาทางการบริหารที่สำคัญซึ่งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่บริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก มุ่งเน้นผลผลิตและประสิทธิภาพงาน เข้าควบคุม สั่งการ ผลักดันให้เกิดผล ควบคุมการตัดสินใจ แจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงาน และความคาดหวังที่ชัดเจน มีมาตรการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

1.4 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตาม ด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ โดยมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น

1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้การติดตามสนใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มศักยภาพไปพร้อม ๆ กัน ผลของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจมีความรู้สึกชื่นชมในผู้นำ ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

1.6 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความ เป็นมิตรและสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ โดยผู้บังคับบัญชา จะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยพิจารณามาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากภายนอก สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา การระดมทุนการศึกษางานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน รายงานการวางแผนพัสดุการบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเกี่ย้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา

การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การดำเนินงานธุรการ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2563

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2563

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 359 คนลงมา

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 360 – 1,079 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน

4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2563 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 – 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่
บรรจุแต่งตั้งจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2563 ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2563 มากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง สำนักงาน
ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 รับผิดชอบดำเนินงาน
ในพื้นที่จังหวัดนครพนม

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ
บริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง
การปฏิบัติหรือวิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนที่ดีในที่นี้
ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน มาร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.3 ภาวะผู้นำทางการศึกษา
 - 1.4 การสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 2.3 การบริหารงานโรงเรียน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ในการจัดการองค์กรอย่างสร้างสรรค์นำความสามารถที่มีมาใช้ให้สอดคล้องกันกับงานที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมายไปได้ด้วยดีและผู้นำที่ดีต้องสามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดี โดยมีนักวิชาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลายท่าน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยกมาพอสังเขปดังนี้

1. ความหมายของผู้นำ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 275) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย เป็นศูนย์กลางประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคีกัน งานบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซอพี ราเซะ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากจากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและพ้นฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงานโดยได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่นในการที่ชักจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่ง

ภานุมาศ จันทร์ศรี (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือทางชั่ว

นิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 18 - 19) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล

และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ซูชาติ พุทธมาลา (2561, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมในการจูงใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

มัทรี บุญเจริญ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มนันยา โชติวรรณ (2559, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำที่มีอิสระในการกระทำซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตามและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

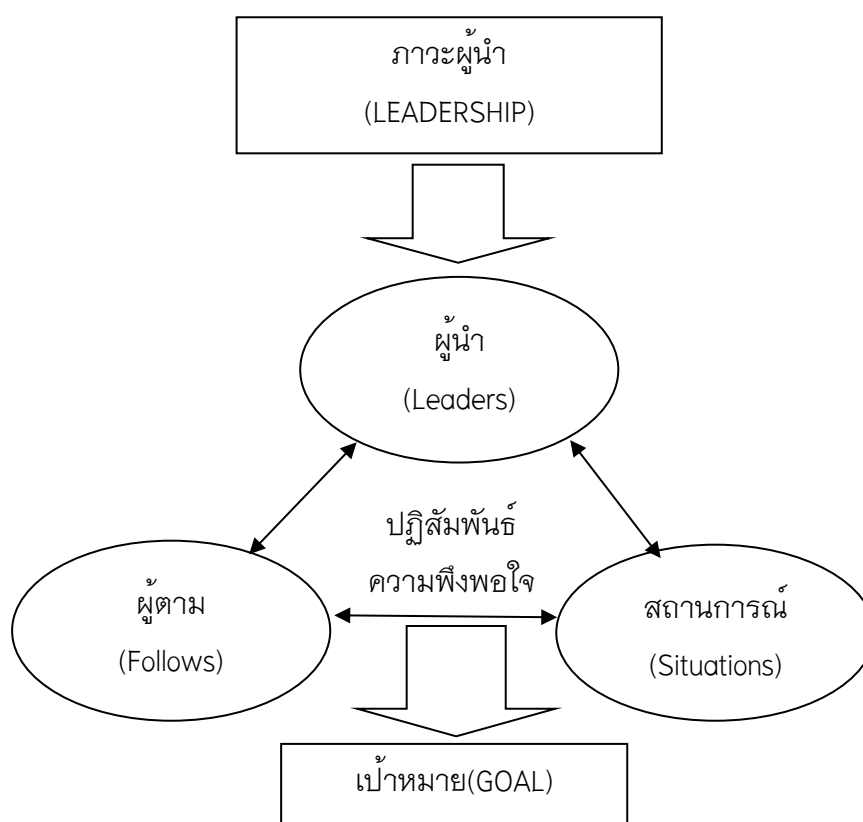
อรรถวิฑู ชื่นจิตต์ (2558, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่นหรือในแง่ของการบริหาร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา

อันธิยา ภูมิไธสง (2558, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลที่พยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลชนก ธงทอง (2563, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมายโดยสรุปตามภาพประกอบ 2 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตามและกระบวนการ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตามและกระบวนการ
ที่มา: อารี เพชรสุด (2537, อ้างถึงใน สุขญา โกมลวานิช, 2563, หน้า 45)

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ (leadership theory) ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (leadership theory paradigm)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ มีความเชื่อว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (leadership theory paradigm) คือ ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ (Traits / characteristics) ที่แตกต่างกันทางด้านบุคคล ระหว่างผู้นำและผู้ตามในตัวแปรทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างกันออกไป คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่เป็นคุณสมบัติต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ สติปัญญา ค่านิยมความเชื่อมั่นหรือลักษณะทางด้านกายภาพ เช่น ความสูงและน้ำหนักหรือคุณลักษณะทางสังคม เช่น ทักษะและสถานภาพระหว่างบุคคล รวมถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพโดย เอ็ดวิน ไกเซลลี (Edwin Ghiselli อ้างถึงใน ชูชาติ พุทธิมาลา, 2561, หน้า 39) พบว่าคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) ความสามารถในการบังคับบัญชา 2) ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ 3) ความฉลาด 4) การกล้าตัดสินใจ 5) ความแน่นอน 6) ความคิดริเริ่ม

สามารถกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะความเป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่มีความพิเศษเฉพาะในแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันทางด้านลักษณะ เช่น รูปลักษณ์ภายนอก การปรับตัว สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีความมั่นใจในตนเองและทางด้านความเชี่ยวชาญ เช่น ความฉลาด มีความรู้ เข้าสังคมได้ดี เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership theory paradigm)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โดยการหาความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับพฤติกรรมที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (leadership style) (พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิสาริโรเต (เสนา), 2558, หน้า 4)

โดยมีการสรุปเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยผู้นำเชิงพฤติกรรมของทฤษฎีในกลุ่ม ดังนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University leadership style) ศึกษาโดย Kurt Lewin และคณะในช่วงปลายทศวรรษที่ 1930 เป็นทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ เป็นการผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรม ซึ่งได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกมาเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. แบบผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic leadership style) เป็นลักษณะของผู้นำที่ตัดสินใจด้วยตนเองจะเป็นผู้สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะให้ทำอะไร และคอยควบคุมการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2. แบบประชาธิปไตย (democratic leadership style) เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้กลุ่มหรือให้ตามผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นทำงานเป็นทีมและปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานแบบอิสระในการทำงาน

3. แบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership style) เป็นลักษณะของผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเองตามลำพัง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้เอง ไม่มีการติดตามผลการทำงาน Kurt Lewin พบว่าผู้นำแบบผู้นำแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตย ได้ปริมาณผลงานออกมาเท่ากัน แต่ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีความพึงพอใจจากผู้นับถือมากกว่าแบบเผด็จการ และผู้นำแบบปล่อยตามสบายได้งานน้อยสุด

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวารูปแบบการเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างของรูปแบบการเป็นผู้นำแต่ละประเภทอย่างชัดเจน แต่ละรูปแบบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการตอบสนองในแต่ละลักษณะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan leadership Studies) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนนำโดย Rensis Likert โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดรูปแบบพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นจากผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อศึกษาหาข้อแตกต่างลักษณะทางพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ (กมลรัตน์ ทิสมบูรณ์, 2560, หน้า 8)

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน โดยมุ่งให้ความสนใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

2. ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำจะให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของกลุ่มงาน

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะมุ่งเน้นผู้นำทางด้านผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของบุคคลหรือที่กล่าวว่าเป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมทั้งสองประเภทนี้ ล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

การศึกษภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio leadership Studies) ในช่วงปี 1954 คณะผู้วิจัยที่ประกอบด้วย John Hemphill และ Alvin Coons ได้มีการพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีชื่อว่า “Leader Behavior Description Questionnaire” เพื่อระบอบุคคลประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ โดยผลงานวิจัยได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, หน้า 15 – 32) ได้แก่

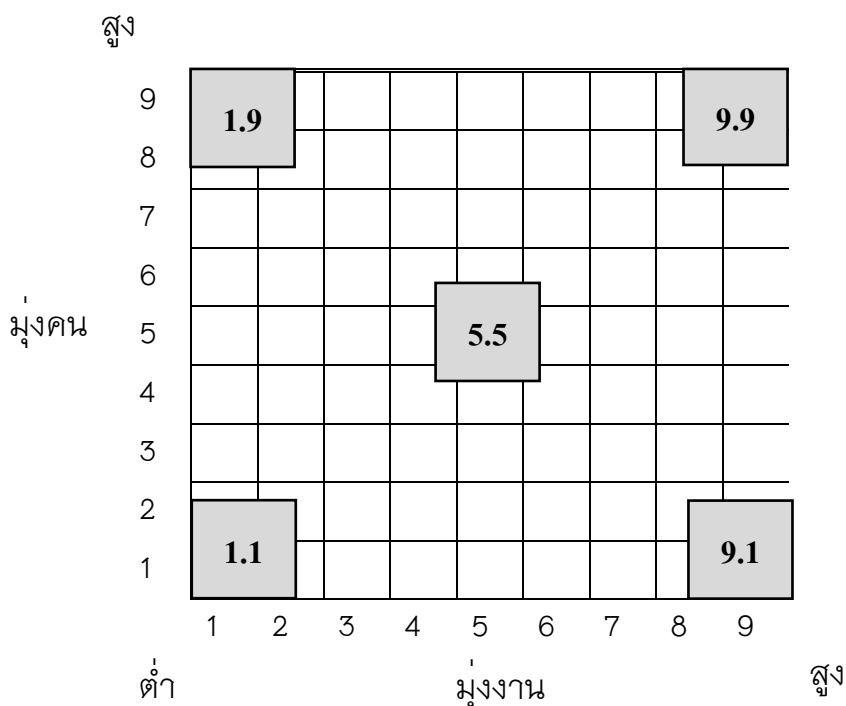
1. ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่นึกถึงผู้อื่นคือผู้นำที่ให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความรู้สึก ความคิดและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่มุ่งงาน คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและผลงานเป็นหลัก เป็นการสั่งการด้วยคำสั่งและอยู่ภายใต้การดูแลของผู้นำให้ทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ จะมีรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องงานและคน พฤติกรรมของผู้นำจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองประเภทมีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์ของการเป็นผู้นำ

2.3 ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid)

ศึกษาโดย Blake and Mouton ในปี 1964 ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำแบบสองมิติ ซึ่งการศึกษาจะคล้ายแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและมิชิแกน คือแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคน โดยตาข่ายการจัดการจะมี 2 แกน คือแกนนอนแทนพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน แกนตั้งแทนพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ซึ่งแต่ละแกนจะกำหนดระดับความมากน้อยไว้ที่ 9 ระดับซึ่งสามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำได้มากกว่า 81 ช่องของตาข่าย รวมทั้งหมด 5 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดพฤติกรรมของผู้นำไว้ดังนี้ (แคทรียาภรณ์ อินทิพย์, 2559, หน้า 18) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ตาข่ายภาวะผู้นำของ Blake and Mouton

ที่มา: Blake, R.R. and J.S. Mouton. (1978, อ้างถึงใน แคนรียาภรณ์ อินทิพย์, 2559, หน้า 19)

1. แบบมุ่งงาน แบบ 9.1 (task-oriented/authority compliance)

ผู้นำประเภทนี้จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญของงานสูง ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่ำ โดยผู้นำจะมองถึงผลงานและความสำเร็จเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำรูปแบบนี้จะไม่สนใจวิธีการหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะใช้วิธีการกดดันหรือการลงโทษ ผ่านกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. แบบมุ่งคน แบบ 1,9 (Country club management) ผู้นำจะเน้น

ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง จะสนใจเรื่องความรู้สึก ด้านสังคมและความต้องการของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่นำไปสู่การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในที่ทำงานจะไม่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่องานมาก

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบ 1,1 (impoverished) ผู้นำประเภท

นี้จะไม่ให้ความสำคัญทั้งด้านงานและเรื่องคน ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใด ผู้นำรูปแบบนี้จะปล่อยปะละเลยผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีการติดตาม ปล่อยให้ทำงานเองโดยไม่มีการควบคุม และไม่สนใจผลงานความสำเร็จขององค์กร

4. แบบทางสายกลาง แบบ 5,5 (middle of the road management) ผู้นำประเภทนี้จะพยายามสร้างความสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องคน มีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลางไม่สูงมาก เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็จะอยู่ในระดับปานกลาง เป็นผู้พยายามหาจุดกึ่งกลางระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการทำงานให้สำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้านในระดับที่เหมาะสมยอมรับได้

5. แบบทำงานเป็นทีม แบบ 9,9 (team management) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องคนในระดับที่สูง โดยผู้นำจะให้ความสนใจในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ผู้นำรูปแบบนี้จะกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงาน โดยอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกันซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อทีมและองค์กร

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ รูปแบบการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับตัวแปรหรือปัจจัยบางประการ เช่น ลักษณะของทีม บทบาทของบุคคลประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญต่อสถานการณ์ที่มีต่อการกำหนดรูปแบบความเป็นผู้นำ

2.4 ทฤษฎีความต่อเนื่องทางพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Continuum of Leadership) ของ Tannenbaum และ Schmidt โดยศึกษาพฤติกรรมและรูปแบบการเป็นผู้นำที่ได้ระบุความชัดเจนในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับระดับการใช้อำนาจในการบริหารงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้กำหนดแบบภาวะผู้นำที่สำคัญได้ 4 ประเภทดังนี้ (Mullins, 2010, อ้างถึงใน ชนิภา บรรจงปรุ, 2562)

2.4.1 รูปแบบการเป็นผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำเป็นผู้สั่งการและทำหน้าที่ตัดสินใจในการทำงาน มีการสื่อสารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบและปฏิบัติ โดยไม่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.4.2 รูปแบบการเป็นผู้นำแบบโน้มน้าว ผู้นำมีหน้าที่ในการตัดสินใจและเมื่อมีการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับผลกระทบ ผู้นำจะพยายามใช้วิธีโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในการตัดสินใจ

2.4.3 รูปแบบการเป็นผู้นำแบบขอคำปรึกษา ผู้นำจะให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก่ปัญหารับฟังข้อคิดเห็นและแนวทางเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

2.4.4 รูปแบบการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะกำหนดข้อจำกัดในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมได้ทำการตัดสินใจร่วมกันนอกจากนี้ Tannenbaum และ Schmidt ได้เพิ่มลักษณะหรือปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสถานการณ์

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีความต่อเนื่องทางพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้ระบุถึงความชัดเจนในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มีเหตุปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องด้วย

2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency leadership theory paradigm) ผู้นำตามสถานการณ์ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ที่คงที่ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมจะมีผลผันแปรจากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่ง (นิรดา เวชญาลักษณ์, 2560)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญมี 4 ทฤษฎีดังนี้
ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลด์เลอร์ (Fiedler's LPC Theory of Leadership): (Fred Fiedler, 1967) ได้อธิบายถึงรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เผชิญอยู่ว่าสามารถควบคุมและแสดงออกมาได้ในระดับที่ดีมากน้อยเพียงใด การทำความเข้าใจในการแสดงออกของผู้นำได้อย่างชัดเจน ต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ ดังนั้นฟีลด์เลอร์ จึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (relationality traits) ที่เรียกว่า Least preferred Co- Worker (LPC) Questionnaire ที่จะสามารถตัดสินรูปแบบภาวะผู้นำเบื้องต้นได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (leader-member relations) คือระดับของการให้ความนับถือ ความเคารพการไว้วางใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้นำ ซึ่งแสดงถึงการยอมรับนับถือในตัวผู้นำ และผู้ตามจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

2. โครงสร้างของงาน (task structure) คือระดับโครงสร้างความชัดเจนของงานและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่งานถูกกำหนดไว้เพื่อนำไปปฏิบัติโดยมีขั้นตอนช่วยให้ผู้นำมีอำนาจควบคุมมากขึ้น

3. อำนาจจากตำแหน่ง (position power) คือระดับอำนาจของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ สามารถใช้โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทำตามหรือให้ปฏิบัติตามคำสั่งในเรื่องงาน ดังนี้

3.1 ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงาน (มีแอลพีซีต่ำ) จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

3.2 ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (หรือมีแอลพีซีสูง) จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน

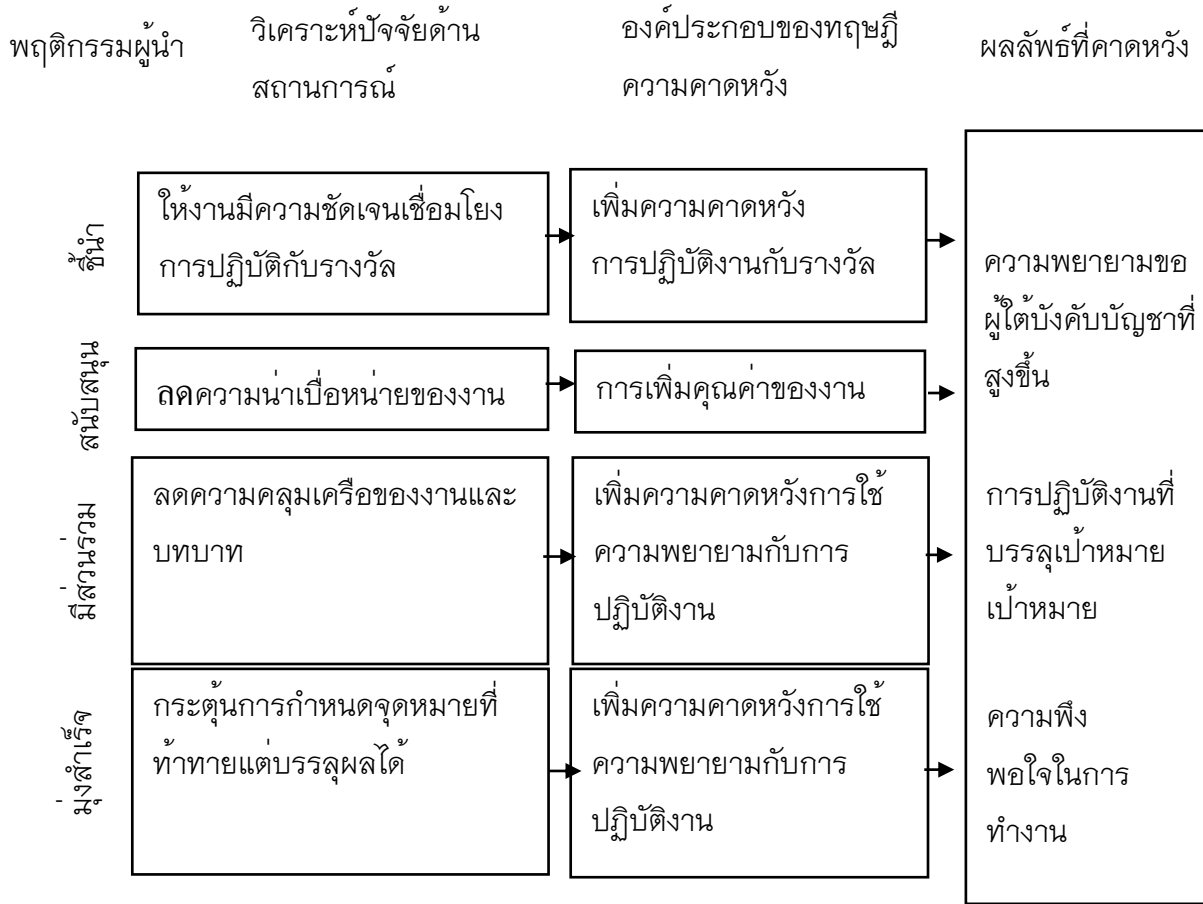
3.3 ในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงาน (มีแอลพีซีต่ำ) จะมีประสิทธิผลสูงกว่า ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟิลด์เลอร์ จะพบว่าปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการเป็นผู้นำ คือรูปแบบภาวะผู้นำพื้นฐานแต่ละบุคคล ผู้นำไม่สามารถมีประสิทธิภาพได้ทุกสถานการณ์ ถ้ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผู้นำทำงานอยู่ก็จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ แต่ถ้ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ก็จะมีโอกาสล้มเหลวในการทำงาน

2.6 ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (The Path-Goal Theory of Leadership) ถูกพัฒนาขึ้นโดยเฮ้าส์และคณะ (House, 1971; House & Dessler, 1974; House & Mitchell, 1974; House, 1996 อ้างถึงใน ลลิตพิงษ์ ตรีศร, 2562, หน้า 65) เป้าหมายหลักของทฤษฎีนี้ก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจ มี 4 ลักษณะ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งการบรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้นทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของเฮ้าส์ เมื่อเปรียบเทียบกับของฟิลด์เลอร์จะเห็นได้ว่าของเฮ้าส์ จะเชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจในงานและการบรรลุเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและเป้าหมายของจากผลการพัฒนาของ House
ที่มา : House (1971, อ้างถึงใน ลีติพงษ์ ตริศร, 2562, หน้า 66)

ในการแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำแต่ละแบบ ผู้นำจะต้องวิเคราะห์ผล
ที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านสถานการณ์ก่อน ในองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (เป็น
เส้นทาง) และผลลัพธ์ที่พึงต้องการ (เป้าหมาย) จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานการณ์
แล้วกำหนดสภาพที่จะส่งผลในทางบวกกับองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง แล้วจึง
เลือกใช้พฤติกรรมการจูงใจที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านสถานการณ์นั้น

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย คือรูปแบบผู้นำ
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเลือกรูปแบบ
ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจ
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.7 ทฤษฎีการตัดสินใจของ Vroom (Vroom's Decision Tree

Approach to Leadership) พัฒนาขึ้นโดย Vroom และ Phillip Yetton ในปี 1973 (อ้างถึงใน นียม รัชตะวัฒน์วินัย, 2560, หน้า 31) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำหนด จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยด้านสถานการณ์สำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม โดยให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 5 ประการ มีดังนี้

2.7.1 ตัดสินใจเอง (Decide) ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจเองทั้งหมด

2.7.2 การรับคำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Consult Individually) ผู้นำนำเสนอปัญหาต่อสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน เปิดรับข้อเสนอแนะและทำการตัดสินใจ

2.7.3 การรับคำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Consult to Group) ผู้นำปรึกษาปัญหากับผู้ตามในกลุ่ม เมื่อได้ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากกลุ่มแล้วนำมาตัดสินใจด้วยตนเอง

2.7.4 สนับสนุน (Facilitate) ผู้นำ นำเสนอปัญหาโดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและทางเลือกต่าง ๆ ที่นำไปสู่การตัดสินใจร่วมกัน

2.7.5 มอบอำนาจ (Delegate) ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้กำหนดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีการตัดสินใจของ Vroom เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเจาะจงและมีความซับซ้อน ที่ต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

2.8 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (integrative leadership theory)

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จะมีเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เข้ามาเป็นองค์ประกอบ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมเข้ามามีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดย Lussier and Achua (2007, อ้างถึงใน รุจิรั ภูสาระ และกัลย์มน อินทสุต, 2558, หน้า 14) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้ดังนี้

2.8.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (charismatic leadership) คือ ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษในลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือนั่นในตัวผู้นำ การโน้มน้าวทำให้กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง การยอมรับนับถือในตัวผู้นำหรือทำตามโดยความสมัครใจ

2.8.2 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (strategic leadership) คือผู้นำที่กำหนดกระบวนการทิศทางองค์กรที่สร้างและนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้นำเชิงยุทธศาสตร์จะคอยเป็นผู้กำกับ ติดตาม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรและการพัฒนายุทธศาสตร์ในระยะยาว

2.8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) คือภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ที่เน้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

สามารถกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นการรวบรวม ทฤษฎีทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดีในสวนที่เพิ่มเติมจะเป็นด้านอำนาจและการมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรูปแบบภาวะผู้นำ

นิวสโตม และไพร์ส (Newstrom & Pierce, 2000, อ้างถึงใน กัญญาพัฐร์ ปิ่นเกษ, 2560, หน้า 31) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ขึ้นดังกล่าวมี 4 ประการ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทที่เป็นสถานการณ์และผลที่เกิดขึ้น องค์ประกอบทั้งสี่ของกระบวนการภาวะผู้นำจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

1. ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการชี้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ

2. ผู้ตาม (Follower) เป็นผู้ปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การชี้นำและชี้แนะของผู้นำ

3. บริบท (Context) หมายถึง สถานการณ์ อันได้แก่ ลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเป็นด้านสังคมหรือด้านเกี่ยวกับงาน มีลักษณะเป็นพลวัตหรือคงที่ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาใหม่หรือเป็นงานประจำ มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือง่ายแบบธรรมดาและอื่น ๆ ตลอดจนจนสภาวะแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ผลที่เกิดขึ้น (By-products) เป็นอะไรก็ได้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผู้นำกับสถานการณ์ อันได้แก่ ผลที่เกิดจากความสามารถในการตัดสินใจของผู้นำ การบรรลุเป้าหมาย การได้ผลผลิตที่มี

คุณภาพสูง ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ใช้งาน การรวมทั้งผลด้านลบ เช่น การเป็น
ปฏิบัติฯ แสดงความจงเกลียดจงชังอันเป็นผลมาจากการถูกลงโทษโดยผู้นำ เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย
ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบ
เหล่านั้น รวมเป็นความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางสังคม เป็นการสัมพันธ์ของบุคคลตั้งแต่
สองคนขึ้นไปที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.9 ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและไม่ใช้
ผู้นำ ในอดีตที่ผ่านมาผู้นำแบบเก่าจะใช้วิธีสืบทอดต่อ ๆ กันมาตามประเพณีดั้งเดิม
(traditional) แล้วเปลี่ยนมาเป็นการค้นหาคุณลักษณะของภาวะผู้นำ และได้พยายาม
แยกแยะถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำออกมา แล้วพบว่าคนเป็นผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะ
ด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคน
ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มักพบที่แตกต่างกัน
ระหว่างผู้นำและไม่ใช้ผู้นำ (ณรงค์ศักดิ์ วัชร, 2559, หน้า 19)

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกทั่วไป
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกที่สัมพันธ์กับงาน
3. บุคลิกลักษณะทางจิตใจ และทักษะทางปัญญา
4. คุณลักษณะด้านการสังคม
5. แรงจูงใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำเชื่อว่า ภาวะความ
เป็นผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนซึ่งมีลักษณะโดดเด่นเป็นพิเศษ
เฉพาะบางอย่างที่จะไม่พบในตัวบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ เช่น มีความทะเยอทะยานและมีพลัง
มีความซื่อสัตย์และยึดหลักคุณธรรม มีความปรารถนาดีที่จะนำผู้อื่น มีความเชื่อมั่นใน
ตนเอง มีความสามารถด้านสติปัญญา มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ มีความอดทนต่อภาวะ
ความเครียด และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

2.10 ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theory)

แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนมาศึกษาด้านพฤติกรรม
ที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานแทน ทฤษฎีพฤติกรรมเชื่อว่า แบบพฤติกรรม
บางอย่างโดยเฉพาะทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ไม่เป็นผู้นำ พฤติกรรมผู้นำมีผลต่อทัศนคติ

และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาด้วยจึงจะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้ผู้นำมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จนได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมแห่งความสำเร็จของผู้นำ มีอย่างน้อย 2 แนวคิด (มนันยา โชติววรรณ, 2559, หน้า 13) ประกอบด้วย

2.10.1 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา Kurt Lewin และคณะได้ศึกษาวิจัยในนามของมหาวิทยาลัยไอโอวา ผลการศึกษาได้กำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ

2.10.1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic style) เป็นผู้นำที่ชอบใช้อำนาจโดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงาน มักจะตัดสินใจด้วยตนเองแต่ผู้เดียว ไม่ฟังความคิดเห็นของคนรอบข้าง

2.10.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic style) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานโดยใช้การบอกลับเป็นโอกาสในการชี้แนะ ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

2.10.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez – faire style) เป็นผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจมีการมอบหมายงานแต่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามสบาย ผู้นำจะเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะและให้คำแนะนำในบางโอกาส

2.10.2 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ สเตททิม วิจัยของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยสามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 2 แบบ คือ

2.10.2.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

2.10.2.2 ผู้นำแบบมุ่งคน (consideration) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วม
รวมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแล
ขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างน้ำใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้าง
โครงสร้าง

- เป็นกันเอง
- ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ยอมรับในผู้ใต้บังคับบัญชา
- เปิดตัวสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- คอยช่วยเหลือสนับสนุน
- รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- วางแผน
- ประสานงาน
- สั่งการ
- แก้ไขปัญหา
- ระบุขอบเขตและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน
- สร้างความกดดันต่อลูกน้อง

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะมี
อิทธิพลเหนือกลุ่มคนเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย อิทธิพลนี้อาจเป็นแบบทางการหรือภาวะ
ผู้นำสามารถได้มาจากภายในกลุ่มเช่นเดียวกับการแต่งตั้งแบบทางการที่เปลี่ยนแปลงไป
ตามกลุ่มงาน ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญการเป็นผู้นำจะต้องไม่มีการขู่ โดยการ
ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทีละน้อย โดยจะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีความสม่ำเสมอ

2.11 ทฤษฎีภาวะผู้นำจากพื้นฐานการใช้อำนาจหน้าที่

สามารถจำแนกได้ดังนี้ (พิชัย ลี้มเฉลิม, 2560, หน้า 15)

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หมายถึงผู้นำที่เน้น
ถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง (commanding and order giving) เป็นสำคัญ ผู้นำ
ชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมาก และจะไม่ค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่
ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่ว่า

เจ้านาย (boss) อย่างเด่นชัด ในการบังคับบัญชาหรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ ผู้นำดังกล่าวจะกระทำโดยมีการใช้อำนาจเป็นอย่างมากและจะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้นำนิยมใช้การให้รางวัลและลงโทษ

สรุปได้ว่าผู้นำแบบเผด็จการจะมีอำนาจสูงสุดที่ตัวผู้นำ ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือความคิดตนเองเป็นใหญ่ นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้นำชนิดแรก ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ในการปฏิบัติงานบริหารของผู้นำชนิดนี้มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่าสิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จึงมักให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น ผู้นำชนิดนี้จะพยายามส่งเสริมให้คนงานออกความคิดเห็นได้และมีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วย

สรุปว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่ทำงานโดยอาศัยความร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจอยู่บนฐานของการปรึกษาหารือกัน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leader) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบประชาธิปไตยที่ว่าจะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่หรือปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบได้ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จะถูกมอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจอย่างเต็มที่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้รับสิทธิในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ได้ตามใจชอบ

ตาราง 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำทั้ง 3 แบบ

ผู้นำแบบเผด็จการ	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ผู้นำแบบเสรีนิยม
<p>- นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย ทุกอย่าง</p> <p>- เทคนิควิธีทำงานและกิจกรรมจะถูกสั่งการโดยผู้นำ</p> <p>- ผู้นำจะคอยสั่งงานแต่ละอย่าง และจะคอยกำกับผู้ทำงานแต่ละคนในการติหรือชมงานของกลุ่ม</p> <p>- ผู้นำจะใช้วิธีว่ากล่าวตัวบุคคลโดยตรงและจะพยายามวางตัวเป็นทางการ</p>	<p>- นโยบายต่าง ๆ จะกำหนดขึ้นโดยมีการปรึกษาและตัดสินใจโดยกลุ่ม</p> <p>- กิจกรรมจะถูกกำหนดขึ้นจากการปรึกษาของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้แนวทางเลือก</p> <p>- สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสเลือกผู้ทำงานร่วม และการแบ่งงานภายในกลุ่มจะทำโดยวิธีตกลงกันเอง</p> <p>- ในการติหรือชม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงไม่ว่ากล่าวตัวบุคคล</p>	<p>- กลุ่มหรือแต่ละคนจะมีเสรีภาพในการตัดสินใจ</p> <p>- ผู้นำจะจัดหาวัตถุประสงค์ให้ และยังคงคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อต้องการ</p> <p>- ผู้นำจะไม่เข้ายุ่งเกี่ยวใด ๆ</p> <p>- ผู้นำจะไม่พยายามพูดถึงกิจกรรมของสมาชิกและจะไม่พยายามกำกับกลุ่มแต่อย่างใดเลย</p>

ที่มา: พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560, หน้า 15)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 19 - 21) ได้ศึกษาแนวคิด

เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self Leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” การนำตนเองของบุคคลประกอบการเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเองการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัวและการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของ บริษัท ประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกันแล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่เช่นกรณีเกิดขึ้นที่สหรัฐในปี 1998 เมื่อ บริษัท ประกันภัยทรเวลเลอร์ (Travelers Insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ชื่อซิตีคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจาก บริษัท เค็มทั้งสองในลักษณะภาวะ

ผู้นำแบบที่ทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหารโดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรกคณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกันประการที่สองคณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ประการที่สามคณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกันและทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันประการที่สี่คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้ายเป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมคือการได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สเมอซิชและมอร์แกน (Smircich and Morgans) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าสัญลักษณ์ศาสนพิธีคำขวัญหรือภาษิตต่าง ๆ ประวัตินิยามหรือตำนานหรือชาดกสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้นปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบทอดกันมายาวนานนับร้อยปีนับพันปีสิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุดบุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปีแล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลกโดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

3. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

ภาวะผู้นำทางการศึกษา จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ นำไปสู่ผลงานทางวิชาการในการพัฒนางานหรือผลงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยเทคโนโลยีและมีความรู้ที่กว้าง โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลายท่าน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยกมาพอสังเขปดังนี้

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษา

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดการพัฒนาองค์การและภาวะผู้นำทางการศึกษาซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การทางการศึกษาอย่างเด่นชัด

สุขฤทัย จันทรทรวงกรด (2559, หน้า 23) กล่าวว่าผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญที่เป็นพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำที่รับรู้ได้

ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปทำให้เกิดความสำคัญของการมีหลักยึดเหนี่ยวและเป้าประสงค์นำทาง ผู้นำคือผู้ที่เข้ามาเติมให้เต็ม

ประการที่สาม โรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาในระดับชาติ บทบาทหลักของผู้นำทางการศึกษาก็คือการแบ่งเบาภาระที่เกี่ยวข้องกับสาธารณชน

วิลโลว์ ฟินิจฟงต์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาหมายถึงคุณลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาในการควบคุม นำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ผู้ปกครองชุมชน หน่วยงานองค์กร มาร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาคือผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในการนำพาหรือกำหนดทิศทางทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความรู้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (วิลโลว์ ฟินิจฟงต์ และคณะ, 2559, หน้า 15 – 16) และมีผู้สรุปรวบรวมความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากความมีภาวะผู้นำนั่นเอง

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตามว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ดู ผู้ตามก็จะทำตามด้วย

4. ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ยกเงยตามมาที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งนั้น

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

จากข้อสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์การที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์การนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

3.3 บทบาทของภาวะผู้นำทางการศึกษา

ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ (2559, หน้า 31) บทบาทของผู้นำทางการศึกษาที่โดดเด่นและประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับควรจะต้องมีบทบาทดังนี้

1. จะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นผู้นำทางปัญญา รอบรู้ ด้านใดด้านหนึ่งชัดเจน อาศัยความรู้ประสบการณ์ที่ดีในอาชีพ

2. ต้องเป็นผู้จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นตัวแบบตัวอย่างที่ดี ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำต้องเป็นผู้ยอมรับจากผู้อื่น

3. ต้องเป็นนักพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง เป็นนักพัฒนา มีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี

4. บทบาทในเชิงบริหารวิชาการ แก้ปัญหาได้

5. บทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีความฉลาด มีอารมณ์ดีและมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

วิไล พิณจพงศ์ และคณะ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า คุณสมบัติที่จำเป็นของนักบริหารการศึกษามืออาชีพมีอยู่ 10 ประการ ได้แก่

1. มีความรับผิดชอบสูง
2. มีความขยันหมั่นเพียร
3. มีความอดทน / อุตสาหะ
4. มีความซื่อสัตย์สุจริต
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ / กระตือรือร้นในการทำงาน
7. มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ
8. มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี
9. มีความตรงต่อเวลา/การบริหารเวลา
10. มีบุคลิกภาพที่ดี

สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษา มีหลากหลายรูปแบบและใช้การบูรณาการหลายรูปแบบ เพื่อให้เข้ากับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าผู้นำทางการศึกษา จะต้องใช้ความรู้ความสามารถนำไปสู่ผลงานทางวิชาการในการพัฒนางานหรือผลงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยเทคโนโลยีและมีความรู้ที่กว้าง มีความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกายแต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาลึกลับต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องหรือกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง

4. การสังเคราะห์แนวคิด ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร

เมื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจากนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนำมาสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะได้รายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหาร	ภาวะผู้นำ										รวม	ใช้ศึกษา
	1. ธีรดา เวชญาลักษณ์ (2560)	2. พระมหาสิทธิศักดิ์ดิถีธราภริโต (เสนา) (2558)	3. กมลรัตน์ ทิสมบุญรณ์ (2560)	4. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561)	5. แคทรียาภรณ์ อินทิพย์ (2559)	6. ชนิภา บรรจงปรี (2562)	7. สุนิพัชร์ ตรีตร (2562)	8. รุจิร ภูสวาระ และภักย์มน อินทุสุต (2558)	9. มณีนยา โชติวารณ (2559)	10. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)		
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	✓	✓				✓	✓		✓		5	✓
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	✓
3. ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและลงโทษ		✓	✓	✓							1	
4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	✓				✓	✓		✓	✓		5	✓
5. ภาวะผู้นำเสรีนิยม		✓							✓		2	

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหาร	1. ฌีรดา เวชญาลักษณ์ (2560)	2. พระมหาสิทธิศักดิ์สิทธาภิโรโต (เสนา) (2558)	3. กมลรัตน์ ทิลมบูรณ์ (2560)	4. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561)	5. แคทรียาภรณ์ อินทิพย์ (2559)	6. ชนิกา บรรจงปรี (2562)	7. ลลิตพงษ์ ตรีศร (2562)	8. รุจิร ภูสวาระ และภัสสมน อินทุสุต (2558)	9. มนัญญา โชติวรรณ (2559)	10. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	ความถี่	ใช้ศึกษา
6. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง					✓	✓		✓	✓	✓	5	✓
7. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	✓				✓						2	
8. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	✓
9. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				✓		✓	✓		✓	✓	5	✓
10. ภาวะผู้นำแบบเชิงบารมี								✓			1	

จากตาราง 2 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 รูปแบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	คิดเป็นร้อยละ 80.00
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	คิดเป็นร้อยละ 70.00
3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	คิดเป็นร้อยละ 50.00
4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	คิดเป็นร้อยละ 50.00
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คิดเป็นร้อยละ 50.00
6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	คิดเป็นร้อยละ 50.00

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ในงานวิจัย ได้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร 6 รูปแบบ โดยใจความสำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) จากที่ได้มี การศึกษาพบพฤติกรรมผู้นำหรือแบบของผู้นำ มี 2 แบบ ได้แก่ แบบมุ่งงาน (Task – Oriented Behavior) และมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship – Oriented Behavior) (พรนภา เสือยคลัง ภารดี อนันต์นาวิ และสภาพร พุชชติกุล, 2558, หน้า 2155 – 2170)

ซึ่งภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มี อิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ การร่วมใช้อำนาจการ กระจายอำนาจหรือการบริหารแบบประชาธิปไตย กระบวนการมีส่วนร่วมอาจจะเกี่ยวข้องกับ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่น ๆ ภายนอกหน่วยงาน หรือ องค์การภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จัดเป็นกลุ่มของพฤติกรรมอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจาก พฤติกรรมมุ่งงานหรือพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์

แต่ก็อาจมีบางกิจกรรมที่เหมือนกัน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนี้ได้มี การศึกษามากแล้วโดยคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แต่ไม่มีในการศึกษาของ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (อ้างถึงใน ปรเมศ สมบูรณ์, 2561, หน้า 21)

1. การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision) คือการที่ผู้นำตัดสินใจแต่ลำพังผู้เดียวโดยไม่มีการถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นเป็นการตัดสินใจที่ไม่มีอิทธิพลของบุคคลใดต่อการตัดสินใจเลย (no influence by others)

2. การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำยังคงตัดสินใจเอง แต่ได้มีการปรึกษาและขอความคิดเห็นกับบุคคลต่าง ๆ และนำมาพิจารณาก่อนที่จะทำการตัดสินใจ สรุปว่าการตัดสินใจเริ่มมีอิทธิพลของผู้อื่นต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้างแล้ว

3. การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) เป็นการตัดสินใจที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาร่วมประชุมแล้ว อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ ที่ดี ก่อนที่จะร่วมกันตัดสินใจโดยที่ผู้นำมีฐานะเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่น ๆ ผลการตัดสินใจถือเป็นการตัดสินใจของกลุ่ม

4. การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำจะมอบหมายอำนาจหน้าที่นี้ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำการตัดสินใจแทน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ แต่ในการมอบหมายจะบอกถึงปัญหาและขอบเขตของอำนาจที่พึงจะตัดสินใจแบบนี้ จึงเป็นการตัดสินใจที่ถือว่ามีอิทธิพลของบุคคลอื่นสูงที่สุด (high influence by others) ยูคัล (Yukl, 1989, อ้างถึงใน ปรเมศ สมบูรณ์, 2561, หน้า 33) ได้สรุปคุณประโยชน์ของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมหรือการให้บุคคลอื่น ๆ ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่มีผลกระทบต่อบุคคลจำนวนมากต่อการบริหารงานดังต่อไปนี้

- 4.1 ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ (improved decision quality)
- 4.2 เพิ่มการยอมรับผลการตัดสินใจ (greater acceptance of decisions)
- 4.3 เพิ่มความเข้าใจในเหตุผลของการตัดสินใจ (better understanding of decisions)
- 4.4 พัฒนาทักษะการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา (development of decision-making skills)
- 4.5 ช่วยให้งานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความหมายมากขึ้น (enrichment of subordinate jobs)

4.6 ลดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน (facilitation of conflict resolution and team building)

กล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และมีการร่วมกันตัดสินใจในงาน

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

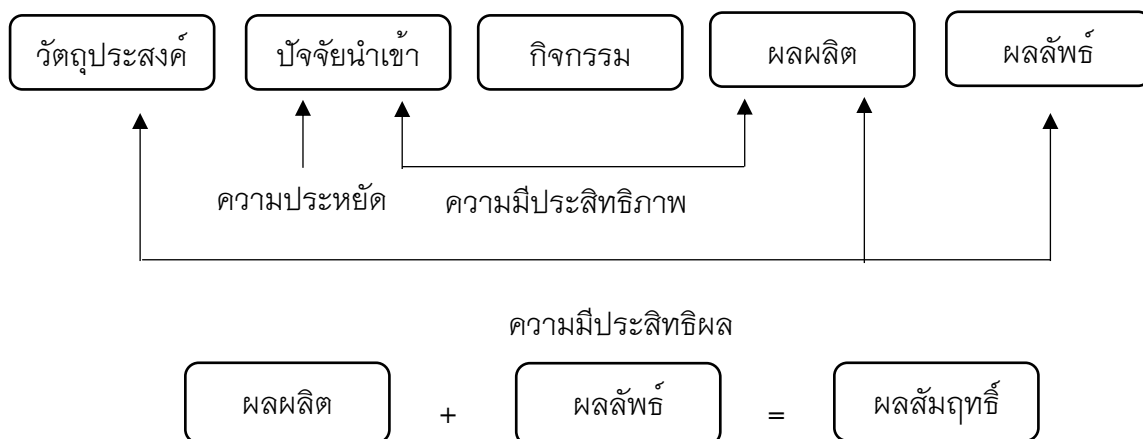
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานเป็นรูปแบบ พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและจะแสวงหาแนวทาง วิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ (กันยา สรรพกิจโกศล, 2558, หน้า 35)

กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์คือวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายที่กำหนดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่ให้ความสำคัญต่อความประหยัด (Economy) คือการใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่ามากที่สุด ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การปฏิบัติงานให้ได้ ผลงานในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าและความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ทวิภรณ์ วรชิน, 2559, หน้า 8)

การบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และวิธีการบริหารราชการจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการทำงานและอาศัยกฎระเบียบที่เคร่งครัดเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน มาเป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ โดยจะมีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กล่าวโดยสรุปการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลักนั่นเอง (พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิสาริโต (เสนา), 2558, หน้า 10) ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ Results Based Management – RBM
ที่มา : พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิสาริโต (เสนา) (2558, หน้า 19)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยสำคัญสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, หน้า 18 - 25)

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

1.1 การกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

1.2 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2. การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิมที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ การเลือกตัวบ่งชี้ที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจนั้น จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น ๆ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานนั้น ๆ ด้วย โดยตัวบ่งชี้จะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะมีตัวบ่งชี้ในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำและรักษาระบบข้อมูลนี้ด้วย

2.2 การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของโครงการหรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนดทุกครึ่งปีหรือหนึ่งปี เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนหรือการจัดทำงบประมาณประจำปีและส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวบ่งชี้ได้ทันทีในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประโยชน์ได้จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริงทันเวลาและมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสมโดยมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3. การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหาร

แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้การพัฒนาผู้บริหารไว้วางหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

ปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ (นิชาภา, 2558, มปป.)

1. ผู้บริหารทุกระดับ ต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตสำนึกในเป้าหมาย และทิศทางการทำงาน มีความเป็นเพื่อน มีความกระตือรือร้นความซื่อสัตย์ มีความฉลาดรอบรู้ มีความจริงจังมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศรัทธาความเชื่อมั่น มีเทคนิคในการทำงาน มีทักษะในการถ่ายทอดเป็นผู้นำที่ทำการมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์แผ่นดิน (Social/National Interest) ปกครองด้วยหลักธรรมาธิปไตย/ธรรมาภิบาล (Meritocracy/Good Governance) มีความสามารถ (Competence) มีความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) ความเป็นกลาง (Neutrality) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Result Orientation) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
2. มีการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูลต้องสามารถแสดงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์กรได้ โดยการเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องและมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ครบวงจร
3. ให้ความสำคัญและมีการพัฒนาบุคลากรและองค์กรที่เด่นชัด ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถจะใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน และต้องมีระบบการพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีศักยภาพ ขีดความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และเจ้าหน้าที่ต้องเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

4. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามข้อเสนอของ Marquardt และ Reynolds (1994) หรือตามแนวคิดของ Peter Senge เป็นต้น มีบรรยากาศที่สนับสนุน (supportive atmosphere) ต่อการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นบรรยากาศภายในองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นอิสระและต่อเนื่องเป็นองค์การที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไร้ซึ่งการแบ่งแยกและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานและที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (environment scanning) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จะเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นแล้วยังต้องมีลักษณะที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาซึ่งองค์การต้องทำการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เพื่อสะท้อนภาพให้เห็นถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

5. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) กล่าวคือ จะต้องมีการปรับระดับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างแผนกอื่น ๆ มีมากขึ้น

6. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ (corporate learning culture) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์การมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ถึงถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์การไปพร้อม ๆ กับผลกำไรของบริษัทด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์การ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์การ หรือ “องค์การนวัตกรรม” ที่แข็งแกร่งได้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่องค์การจะต้องจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (learning-facilitated technology)

7. มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้เรียนรู้ผลลัพธ์จากสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจลงไปอีกด้วย

8. ให้ความสำคัญกับคุณภาพ (quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักในการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

9. เน้นเรื่องกลยุทธ์ (strategy) มีการยึดถือเอาการเรียนรู้ให้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินธุรกิจขององค์กรหรือยึดถือเอาเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กร เช่น เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (action learning) หรือเน้นย้ำสมาชิกถึงกลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา โดยให้กลยุทธ์ทั้งสองที่กล่าวมารวมเป็นจิตสำนึกของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรในด้านอื่น ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

10. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (teamwork and networking) การทำงานในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

11. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป็ความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการร่วมกันขององค์กร กล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ทำหาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

วัชร กาศสนุก (2560, หน้า 293) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก มุ่งเน้นผลผลิตและประสิทธิภาพงาน เข้าควบคุม สั่งการ ผลักดันให้เกิดผลควบคุมการตัดสินใจ แจกแจงบทบาท กำหนด

กฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและความคาดหวังที่ชัดเจน มีมาตรการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด จะไม่ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในที่มามากนักเหมาะสมกับสมาชิกในที่ที่มีความพร้อมน้อย มีข้อจำกัดด้านทักษะความสามารถและยังขาดความมุ่งมั่นใส่ใจในงาน จึงต้องให้คำชี้แนะขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ใกล้เคียง

ลลิตา พลซื่อ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นผู้นำที่ขบออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามโดยใช้การติดต่อสื่อสารทางเดียวใช้อำนาจควบคุม มีบทลงโทษและรางวัลชัดเจน เน้นผลงานและเป้าหมาย ชอบตัดสินใจด้วยตัวเอง จะเน้นงานมากกว่าเน้นสัมพันธภาพของคน ผู้นำลักษณะนี้เหมาะกับการเป็นผู้นำของคนที่เป็นแรงงานมีการศึกษาต่ำ ไม่สนใจการพัฒนาความรู้และความสามารถ ผู้นำจึงควรใช้วิธีเผด็จการเพื่อสั่งงานและกำหนดบทลงโทษและรางวัลให้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปรเมศ สมบูรณ์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นรูปแบบผู้นำที่เป็นผู้กำหนดและวางนโยบายตลอดจนวัตถุประสงค์ของการทำงานโครงการต่าง ๆ แล้วมอบงานให้บุคลากรที่จะรับงานไปปฏิบัติมาสอบถามความสมัครใจหรือหรือขอความคิดเห็น ผู้นำแบบเผด็จการจะชมหรือวิจารณ์หรือตำหนิใครก็ตาม จะชมหรือวิจารณ์หรือตำหนิโดยตัวบุคคล มิใช่โดยตำแหน่งและจะแยกตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ ทุกคนในหน่วยงานจะวางตนเป็นเอกเทศยากที่บุคลากรผู้ใดจะเข้าพบหาได้ โดยสะดวกบรรดาการตัดสินใจสั่งการทุกชนิดจะทำไปโดยลำพังเกือบจะหาการตัดสินใจสั่งการเพราะบุคลากรอื่นสนับสนุนให้ทำหรือเป็นความต้องการเช่นนั้นของบุคลากรอื่นไม่ได้เลย ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้บัญชางาน บุคลากรอื่นทำได้อย่างเดียวคือปฏิบัติตามบัญชาและไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น

กล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการ คือ ผู้นำที่จะมีอำนาจสูงสุดที่ตัวผู้นำ ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือความคิดตนเองเป็นใหญ่ นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุประสงค์ของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ให้การ

ดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (efficiency) บังเกิดผลดี (excel) (ประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2561, หน้า 130)

ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะสังเกตเห็นได้ดังนี้

(เฟาซี วงศ์ภักดี และอโนทัย ประสาน, 2558, หน้า 22)

1. รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการตราบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล
2. แลกเปลี่ยนรางวัลและสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน
3. ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

องค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

โดยองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ได้แก่

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR)

เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนนั่นคือผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามสมควร
2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ
 - 2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by-Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น
 - 2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by-Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) ตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานหรือมีบางอย่างผิดพลาด

กล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่ยอมรับความ คิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานนำแบบแลกเปลี่ยน ภายใต้เงื่อนไขที่ผู้ตามต้อง ทำตาม ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไป อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (efficiency) บังเกิดผลดี (excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความ เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (management functions)

5. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

มัทรี บุญเจริญ (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าว เปลี่ยนแปลงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้ สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นที่สุดให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฉิมามล พองน้ำ (2558, หน้า 11) ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มคณะเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย อิทธิพลนี้อาจเป็น แบบทางการหรือภาวะผู้นำสามารถได้มาจากภายในกลุ่มเช่นเดียวกับการแต่งตั้งแบบ ทางการที่เปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่มงาน ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญการเป็นผู้นำ จะต้องไม่มีการขู่ โดยการค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทีละน้อย โดยจะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบ และมีความสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถเฉพาะบุคคลในการมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น สร้างความผูกพันในการ เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้ กลับมาเป็นผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ ลลิตา พลซื่อ (2560, หน้า 19 – 22) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำไว้ 6 ประการ ดังนี้

ความทะเยอทะยานและพลัง (Ambition and energy)

ความปรารถนาที่จะชักนำ (Desire to lead)

ความซื่อสัตย์และกตัญญู (Honesty and integrity)

ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)

ความรอบรู้เกี่ยวกับงาน (Job-relevant knowledge)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย การมีพลังที่จะก้าวพ้นอุปสรรค มุ่งมั่นในการจูงใจผู้อื่นให้ทำงานอย่างเต็มใจ มีความมั่นคงในความคิดและการกระทำ เชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเฉลียวฉลาด และมีความรอบรู้ในงานนั้น ๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

นฤมล โยคานุกูล (2558, หน้า 2) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามทีผู้นำนั้นมีอิทธิพล เพื่อให้เกิดความคาดหวังในการทำงานที่สูงมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักถึงแนวทางในการทำงาน ความสำคัญของงาน ชักจูงใจผู้ตามมองไปข้างหน้าถึงอนาคตเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งกระบวนการนี้มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence

หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำนั้นได้ทำตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามทำให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความเคารพนับถือ เป็นที่น่ายกย่องและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย ส่งผลให้ผู้ตามนั้นจะเลียนแบบและทำตาม และสิ่งที่ผู้นำต้องทำต่อจากนั้นคือสิ่งที่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ จะต้องมีการควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีไม่มีอารมณ์ที่ขึ้น ๆ ลง ๆ เป็นที่น่าเชื่อถือเป็นทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันและรวมทำตามจุดประสงค์ต่าง ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)

หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยที่จะสร้างแรงจูงใจจากภายใน โดยที่ผู้ตามจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสดใส มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะ

แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้วามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

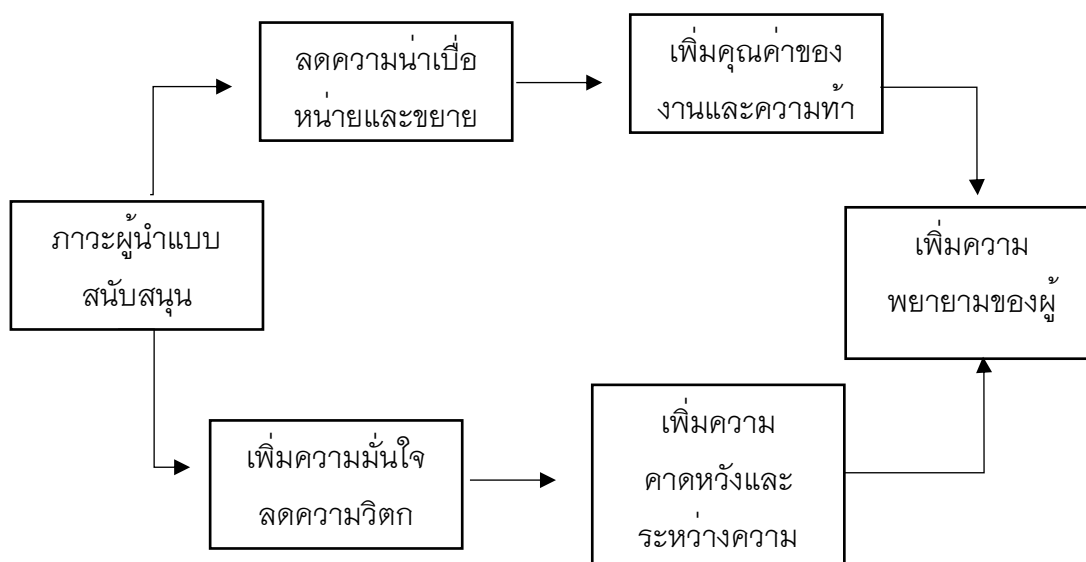
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) กล่าวคือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติกรรมของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำนั้นได้ทำตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามแต่ในแวดวงธุรกิจมักจะพบเห็นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริม

ความคิดสร้างสรรค์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตาม มีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) กล่าวคือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น รายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ นั่นเอง

6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

สำหรับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) นั้น มีการศึกษาถึงผลที่ทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจและการปฏิบัติงานน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม ก็พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มความพยายามและความพึงพอใจให้แก่ผู้ตามได้ เมื่องานไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน การที่ผู้ตามได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วม ย่อมทำให้เกิดความ เข้าใจในงานดีขึ้นและรู้สึกคุณค่าของตัวเองที่ได้รับการยกย่อง ย่อมมีความพึงพอใจมากขึ้น มีผลต่อความพึงพอใจและความพยายามของผู้ตาม เมื่องานไม่มีโครงสร้าง เช่น ซับซ้อน เพราะภาวะผู้นำแบบนี้แสดงความมั่นใจและคาดหวังในความสำเร็จของผู้ตามโดย ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและหาวิธีที่ทำงานที่ดีเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุน กับความพยายามของผู้ตาม

ที่มา : ดัดแปลงจาก ยุคส์ (Yukl, 2002, p. 102)

กล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจต่อความต้องการและความ เป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับตนเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งนับว่าเป็น เรื่องที่นักวิชาการทางด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลให้ความสนใจอย่างแพร่หลาย มากที่สุดประการหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้เสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

เป็นการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของโรงเรียนโดย ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการจัดสรรทรัพยากร ที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้อย่างเหมาะสม

อิทธิพล มะโนน้อม (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองของผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการ หรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

เอกชัย คำผล (2558, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงาน ที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ

นฏกร บันพุ่มโพธิ (2561, หน้า 83) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงาน ของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จ ของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการ บริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

กล่าวสรุปได้ว่า เป็นการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้ (จตุรภัทร ประทุม, 2559, บทคัดย่อ)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การยอมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (ราตรี สอนดี, 2559, หน้า 25) การจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้นโรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (กันตพัฒน์ มณฑา, 2561, หน้า 35)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยืดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System – Resource Model of Effectiveness) โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) เป็นกลุ่มคนที่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สนใจผลขององค์กร สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple Effectiveness Measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิด

ที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

Pounder (1999, p. 389 อ้างถึงใน อุดม ชูสีวรรณ, 2558, หน้า 38)

ได้ศึกษาเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การตามกรอบความคิดการแข่งขันคุณค่า มีมิติประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

- 1) ผลผลิต - ประสิทธิภาพ
- 2) คุณภาพ
- 3) ความสามัคคี - ชวัญ
- 4) ความพร้อม - การปรับตัว
- 5) การจัดการข่าวสาร - การติดต่อสื่อสาร
- 6) ความเจริญเติบโต - ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
- 7) การวางแผน - กำหนดเป้าหมาย
- 8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 9) ความมั่นคง - การควบคุม

Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001 อ้างถึงใน

ณิชาภัทร พักคง, 2559, หน้า 36) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อม

- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Lezotte (2001, อ้างถึงใน ประเมศ สมบูรณ์, 2561, หน้า 49) ได้ศึกษา

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2) พันธกิจที่ชัดเจนและมุ่งมั่น
- 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
- 4) บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงต่อผู้เรียน
- 5) ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 6) มีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนในเชิงบวก

7) สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักเรียน
แนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni, 2001 อ้างถึงใน
ประภาพรพรณ รักเลี้ยง, 2561, หน้า 135 - 136) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
มีลักษณะ ดังนี้

- 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
- 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
- 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
- 6) มีการพัฒนาบุคลากร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

กล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นคือ ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ
ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมี
ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงตามความต้องการของของสังคมด้วย

3. การบริหารงานโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28 - 122)
ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่าย
งานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดใน
แต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2851)
ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการตามกฎหมายกระทรวง
ศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

3.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1.6 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล

การเรียน

3.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.1.9 การนิเทศการศึกษา

3.1.10 การแนะแนว

3.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

3.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล

ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการของสถานศึกษา

3.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมีภารกิจงานที่จะต้องดูแลบริหาร
ให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียน
การสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและ
ภารกิจการบริหารงานด้านวิชาการไว้ดังนี้

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ภารกิจการบริหารงานวิชาการว่ามีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (การจัดทำหลักสูตร)

2. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทำโครงการสอน การทำปฏิทินการศึกษา ทำแผนการสอน จัดตารางสอน บันทึกรายการสอน จัดครูเข้าสอน จัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน

3. การดำเนินการตามแผนให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตาม เวลา ควบคุม กำกับติดตามนิเทศ ให้ครูสอนตามแผนหรือคู่มือครู

4. การประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการเรียนของ นักเรียน ประเมินผลโครงการเรียนการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

อมรรัตน์ ชวยบำรุง (2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ภารกิจการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ศักดิ์นิรันดร์ วงษ์ศรีแก้ว (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ภารกิจงานวิชาการว่าประกอบด้วยงานดังนี้

1. หลักสูตร

2. การจัดแผนการสอน

3. การจัดตารางเรียน

4. การจัดครูเข้าสอน

5. การจัดกลุ่มการเรียน

6. การจัดส่งสอนซ่อมเสริม

7. การประเมินผลการเรียน

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560, หน้า 42 - 43) ได้แบ่งภารกิจหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษาผู้จ้กนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็น

ปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ภารกิจการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานดังต่อไปนี้

1. การเรียนการสอน ได้แก่ งานหลักสูตรและแบบเรียน สื่อการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน

2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดอาคารสถานที่ อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องพยาบาล สนามหญ้า สถานที่พักผ่อน สนามกีฬา ห้องอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งแผนงานโครงการที่จะทำให้ครูมีความรู้ความสามารถทักษะทางวิชาการมากขึ้น

3. การส่งเสริมลักษณะที่ดีของผู้เรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและประสานงานกับเจ้าหน้าที่อนามัย แพทย์ พยาบาล ส่งเสริมให้ทุกคนรักษาความสะอาด สุขอนามัยการส่งเสริมการกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

4. การนิเทศการศึกษาและการตรวจเยี่ยม ต้องมีการวางโครงการนิเทศการศึกษาที่แน่นอน มีแผนปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง

5. การสนับสนุนงานวิชาการเป็นงานที่ให้การสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหลาย โดยเฉพาะโรงเรียนได้มีโอกาสบริหารงาน

วิชาการได้ครบถ้วน ลึกซึ้ง ถูกต้องและตรงเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

และได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรผู้บริหารและครู ต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. กิจกรรมเสริมหลักสูตร
3. การนิเทศภายในโรงเรียน
4. การประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 35 – 39) สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน

จากขอบข่ายงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจำแนกขอบข่ายงานวิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกันและมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอนรายละเอียดวิชาที่จะเปิดสอน การรับสมัคร และคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน

2. งานจัดดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำปฏิทินการศึกษาการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน ครูประจำชั้น การจัดแบบเรียน การฝึกสอน นิเทศการฝึกสอน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน นักเรียน และผู้สอน

3. การบริการทางวิชาการ ได้แก่ งานจัดระเบียบประวัติ
นักเรียน ระเบียบผลสอบนักเรียนและการประกาศผลสอบ งานจัดการรับสมัครนักเรียน
งานลงทะเบียนเรียน งานสื่อการเรียนการสอนงานห้องสมุด

4. งานวัดและประเมินผล ได้แก่ การจัดสอบคัดเลือกนักเรียน
งานจัดสอบประจำภาคเรียนงานวิเคราะห์เครื่องมือในการประเมินผล งานติดตาม
ประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนและอาจารย์ผู้สอน (นิเทศการสอน)

3.2 การบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า
52 – 75) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวง
ศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

3.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ
เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี

3.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก
งบประมาณ

3.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ
กองทุนเพื่อ การศึกษา

3.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.2.11 การวางแผนพัสดุ

3.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

3.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ

3.2.14 การจัดหาพัสดุ

3.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

3.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

3.2.17 การเบิกเงินจากคลัง

3.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

3.2.19 การนำเงินส่งคลัง

3.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

3.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

3.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและ

รายงาน

ขอข่ายการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความ
โปร่งใสตรวจสอบได้ มีความคล่องตัวเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ ยึดหลักการ
บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และบริหารมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ให้มีการจัดการเพื่อ
ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหาร
จัดการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหาร
งบประมาณ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 40) การบริหารงาน
งบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษา
ของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำระบบฐานข้อมูล จัดทำข้อมูลทรัพยากร
สินทรัพย์และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและ
รายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

ดวงนภา เตปา (2562, หน้า 44) ให้ความหมายว่า งาน
งบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุน
เพื่อการศึกษา การบริหารการบัญชี การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดย
จะต้องดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียน
จะต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุด

3.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 76 - 102) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3.6 การลาทุกประเภท

3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.3.12 การออกจากราชการ

3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอขยายการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของภารกิจสถานศึกษา ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 126) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคลคือการวางแผน กำลังคนและตำแหน่ง การแสวงหาบุคลากร ได้แก่ การสรรหาการเลือกสรรการบรรจุการบำรุง รักษาและการจัดสวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรการให้พินจางาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 8) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์การ การได้บุคคลที่มีความเหมาะสมสามารถทำงานในองค์การ ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานต่าง ๆ

2. ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

3. สร้างความมั่นคงต่อสังคมและประเทศชาติ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงเรียนและราชการมากที่สุด

3.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นความโปร่งใสมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 - 122) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

- 3.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 3.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 3.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 3.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 3.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 3.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 3.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 3.4.11 การรับนักเรียน
- 3.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 3.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 3.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.4.15 การทัศนศึกษา

3.4.16 งานกิจการนักเรียน

3.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
(ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

3.4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3.4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ในการลงโทษนักเรียน

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร
องค์การให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้
โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและ
ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 65 – 74) การบริหารงานทั่วไป
หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล
ข่าวสารของสถานศึกษามีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เผยแพร่ข้อมูลข่าว
สารสนเทศแก่สาธารณชน เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการจัดระบบส่งเสริม
สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดระบบบริหารองค์การให้บริการงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การ
บริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีภารกิจในการ
บริหารงานทั่วไป ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
การประชาสัมพันธ์งานบริการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการ
นักเรียนและงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนและราชการมากที่สุด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามที่ได้มีการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบกับมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จึงยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38 ง, 2564, หน้า 4 - 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอท่าอุเทน อำเภอปลาปาก อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาแก อำเภอวังยาง อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยมีอำเภอเมืองนครพนม เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ประมาณ 5,512.7 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,445,414.32 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 3 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 740 กิโลเมตร

จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดชายแดน ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนบน) ของประเทศไทย มีลักษณะเป็นแนวยาวตามฝั่งแม่น้ำโขงประมาณ 153 กิโลเมตร (สำนักงานจังหวัดนครพนม, 2564, ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนครพนม ซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และอำเภอในเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 131 กิโลเมตร คือ อำเภอนาทม และอำเภอที่อยู่ใกล้ที่สุด 26 กิโลเมตร คือ อำเภอท่าอุเทน

สหวิทยาเขต มี 8 สหวิทยาเขต ดังนี้

1. สหวิทยาเขตศรีโคตรนคร มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย โรงเรียนคำเตยอุบลมณี โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ โรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม และโรงเรียนวังกระแสวิทยาคม

2. สหวิทยาเขตพระธาตุมหาชัย มีจำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนครพนมวิทยาคม โรงเรียนปลาปากวิทยา โรงเรียนกุตาไก้วิทยาคม โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม โรงเรียนธรรมโฆสิตวิทยา โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ และโรงเรียนมหาชัยวิทยาคม

3. สหวิทยาเขตพระธาตุพนม เรณูนคร มีจำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนธาตุพนม โรงเรียนอุม่หม่าประชาสรรค์ โรงเรียนโพนแพงพิทยาคม โรงเรียนกุดฉิมวิทยาคม โรงเรียนวัดบึงเหล็กในพระบรมราชานุเคราะห์ โรงเรียนนาถอนพัฒนา โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล และโรงเรียนดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา

4. สหวิทยาเขตพระธาตุประสิทธิ์ มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์) โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนดอนเสียวแดงพิทยาคม โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา และโรงเรียนค้อวิทยาคม

5. สหวิทยาเขตสายน้ำโขง มีจำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนอุเทนพัฒนา โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม โรงเรียนพะทายพิทยาคม โรงเรียนรามราชพิทยาคม โรงเรียนท่าจำปาวิทยา โรงเรียนเชียงยืนวิทยา และโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา

6. สหวิทยาเขตสงครามยามอุ้น มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ โรงเรียนสามผงวิทยาคม โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม และโรงเรียนบ้านข่าพิทยาคม

7. สหวิทยาเขตภูหลวง มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม โรงเรียนภูหลวงพิทยาคม โรงเรียนนาทมวิทยา โรงเรียน
หนองชนพิทยาคม และโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

8. สหวิทยาเขตนาแก วังยาง มีจำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนนาแกพิทยาคม โรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา โรงเรียนหนองบัววิทยานุกูล
โรงเรียนธรรมการวิทยานุกูล โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา โรงเรียนวังยางพิทยาคม และ
หนองโพธิ์พิทยาคม

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นองค์กรจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ นักเรียนเป็นคนดี เก่ง มีความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น
ครูมืออาชีพปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ยึดมั่นใน
จรรยาบรรณของวิชาชีพและมีผลงานเชิงประจักษ์ สถานศึกษาผ่านการรับรองคุณภาพ
ภายในและภายนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผ่านมาตรฐานเขต
พื้นที่ในภูมิภาคอาเซียนประกอบด้วย 10 ประเทศ ได้แก่ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย
มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย เวียดนาม ลาว ระบบการบริหารจัดการมี
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล อันได้แก่ หลักคุณธรรม
หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความ
คุ้มค่า ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาที่สมดุลและ
ยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ภายใต้เงื่อนไขความรู้ (ความรู้รอบรู้เกี่ยวกับ
วิชาการต่าง ๆ ความรอบคอบนำความรู้มาพิจารณาให้เชื่อมโยงและความระมัดระวังในชั้น
ปฏิบัติ) เงื่อนไขคุณธรรม (เชื้อสัตย์สุจริต อุดหนุน ใช้สติปัญญา)

3. เป้าประสงค์ (Goals)

3.1 นักเรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่าง
ครอบคลุม เสมอภาค เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานและเป็นเลิศทางวิชาการ

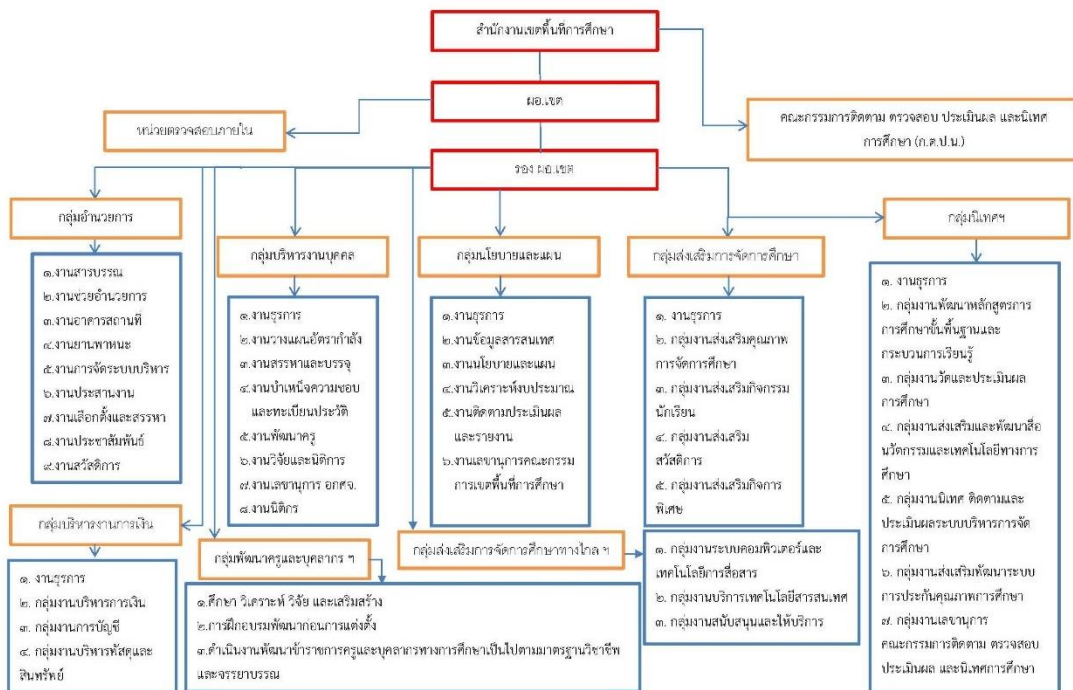
3.2 นักเรียน เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
มีคุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย
และมีความเชื่อมโยงทั้งระบบ

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตาม
หลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง

ผังโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 7 ผังโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. การกิจและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจ
หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

4.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

4.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

4.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

4.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

4.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

4.12.1 กลุ่มอำนวยการ

4.12.2 กลุ่มนโยบายและแผน

4.12.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.12.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

4.12.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล

4.12.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.12.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

4.12.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

4.12.9 หน่วยตรวจสอบภายใน

4.12.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม รับผิดชอบดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดนครพนม ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานด้านศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจโดยเน้นมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษานั้นจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มนัญชยา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อิสรา วีรัชกุล (2558, หน้า 102 – 104) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจภรณ์ ผินสู (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การนำการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การมีวิสัยทัศน์และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผล

โรงเรียนได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 3) การบริหารวิชาการและ 4) การบริหารงานบุคคล

สาธิต มณฑาทิณี (2559, หน้า 62 – 63) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ทั้ง 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบขายความคิด หรือข้อเสนอแนะ แบบมีส่วนร่วม และแบบมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

โชติกา แสงอรุณ (2560, หน้า 92) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

อภิสิทธิ์ ทนาคาศี (2560, หน้า 170 – 172) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยรวมและราย

ด้าน แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 – 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพและด้านความฉลาดทางอารมณ์ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครองและด้านการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่

แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 76 – 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากสูงไปหาต่ำ คือ ภาวะผู้นำแบบการแนะ ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบการมอบอำนาจและภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ปิยะวรรณ คิตโลดา (2561, หน้า 147 – 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาพรรณ รักเสียง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติตนได้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน โดยด้านที่ปฏิบัติในระดับสูงที่สุดอันดับแรกได้แก่ ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก รายด้านในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะและความต้องการสูงสุด ได้แก่ ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ และผู้นำต้องชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

สุดสายใจ กิจไกรลาศ (2562, หน้า 112 – 113) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 221 – 225) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษและ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 125 – 128) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 310 – 315) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 198 – 200) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สุรจิตย์ ผิวงาม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ มีทักษะการวางแผนเพื่ออนาคต แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านความรู้และทักษะ มีทักษะทางเทคโนโลยีที่ดี จัดการข้อมูลสารสนเทศและใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา มีทักษะการจัดองค์กร มีความรู้และทักษะในภาระงาน นิเทศติดตาม และเยี่ยมชั้นเรียนสม่ำเสมอ และสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี 3) ด้านบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ น่าเชื่อถือศรัทธา กระทำตนเป็นแบบอย่างมีความเป็นผู้นำ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ยืดหยุ่นปรับตัวได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและบรรทัดฐานที่ดีของสังคม รวมทั้งมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ทำงานยึดหลักกฎหมาย แนวปฏิบัติของทางราชการ มีความคิดทัศนคติและจินตนาการเชิงบวก มีความยุติธรรม คำนึงถึงการอยู่ร่วม

อมรา ไชยดำ (2558, หน้า 119 – 120) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ศักดิ์นรินทร์ วงษ์ศรีแก้ว (2559, หน้า 2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด

ยโสธร การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร 3) สร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 180 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธรประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยด้านสารสนเทศ (x5) ด้านแผนกลยุทธ์ (x4) ด้านครูและบุคลากร (x2) และด้านการจูงใจ (x7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อินทิรา น้อยอ่าง (2559, หน้า 147 - 153) ได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ภัทรวดี ตริโอบุญ (2559, หน้า 145 - 147) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ราตรี สอนดี (2559, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 . ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านบริหารเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 78.27 เปอร์เซนต์

วิยะดา โพธิ์ทะโลม (2559, หน้า 200 - 205) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงิน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560, หน้า 116 - 118) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณ

โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและการจัดทำแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการที่เชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ ปฏิทินปฏิบัติงาน การประเมินแผนกลยุทธ์ และการรายงานการดำเนินโครงการ การจัดทำแผนระดมทรัพยากรของสถานศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้โดยตรงทางการเงิน การบัญชี และพัสดุ บันที่กระบบบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน และทะเบียนคุมวัสดุ ครุภัณฑ์ ไม่เป็นปัจจุบัน

นฏกร บันพุ่มโพธิ (2561, หน้า 81 – 82) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ด้านคุณภาพการสอนของครูด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามลำดับ (2) ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารและสนับสนุน และด้านการบริหารสถานศึกษาตามลำดับ (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.602 – 0.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุดคือด้านคุณภาพการสอนของครูและ (4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาพบว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 180 – 188) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิศรา มุลวรรณ (2561, หน้า 88 – 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นทั้งโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดต้องร่วมกันดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พร้อมทั้งนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้นจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลที่เป็นคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

เมธนรา หอมหวน (2561, หน้า 48 – 50) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำ

เย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
เมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ปกรณวิทย์ กล้าหาญ (2561, หน้า 87 – 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า
1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยด้าน
ภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
ที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 73.60

สาวิตรี บุญนุกูล (2562, หน้า 72 – 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกและการผลิตนักเรียนให้มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เจตนา กิจเจริญ (2562, หน้า 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน
อัสสัมชัญศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
อัสสัมชัญศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ และ
ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

พรศิริ สังข์ทอง (2562, หน้า 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 223 – 225) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียนโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

มัลลิกา สีดาเดช (2563, หน้า 164 – 167) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 180 – 187) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัย
วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม
พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยวัฒนธรรม
องค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ
ด้านเน้นบทบาทของบุคคล และด้านมุ่งผลสำเร็จของงานและด้าน กฎ ระเบียบและ
ข้อบังคับ

เศรษฐพงศ์ นันภิวัตน์ (2563, หน้า 76 – 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 34 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมเฉลี่ยและรายด้านอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการ
วางแผน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริม
บรรยากาศทางวิชาการและน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอย
สามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้าน
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผล
การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและน้อยที่สุด ได้แก่ ด้าน
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.816^{**}$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ali Mohammad Jubran (2016, p. 79) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา: เทรนด์ใหม่ที่สังคมต้องการ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางการศึกษา
ยุคใหม่นั้น ต้องมีความทันสมัยและพร้อมนำพาโรงเรียนให้ก้าวทันโลก มีการตรวจสอบการ
ทำงานและการประเมินผลของงาน พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความเป็นมือ
อาชีพมากขึ้นและมั่นใจในงานสามารถทำได้ด้วยตัวเองผู้นำสามารถถ่ายทอดประสบการณ์
ของตนไปสู่สมาชิกได้ เป็นผลให้คนที่มีความสามารถจะได้รับการฝึกฝนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง
เพื่อเป็นผู้นำแห่งอนาคตและวงจรจะดำเนินต่อไป

Chih-Hsiang Weng (2016, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์
ระหว่างกลยุทธ์การเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน: การศึกษาเชิง
ประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความใส่ใจในการใช้
กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารเหล่านี้มีประสิทธิผลใน
ระดับสูงเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์การเป็นผู้นำมี
ผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนดังนั้นในอดีต
จึงสามารถทำนายอย่างหลังได้อย่างมีนัยสำคัญ

Barnes (2011, p. 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคะแนนสอบของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลาง
ที่ประสบผลสำเร็จในรัฐเทนเนสซี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสูง
กว่ามาตรฐานที่กำหนด ของ Kouzes and Posner และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนน
นักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับ
คะแนนสอบของนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์

Ebru (2014, p. 1191) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมความเป็นพลเมืองของครู แนวคิดเกี่ยวกับการ
การเป็นพลเมืองขององค์กรไม่ได้เป็นเพียงคำจำกัดความของครู ถึงสิ่งที่พวกเขากระทำ
ด้วยความตั้งใจของพวกเขา นอกจากนี้การกระทำเหล่านี้ยังเพิ่มความพึงพอใจในการ
ทำงานและประสิทธิภาพของครูในสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา รูปแบบการเป็น

ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อกระบวนการดึงดูดความเป็นพลเมืองขององค์กรสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าอบรมมีมุมมองที่เป็นบวกและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรในโรงเรียนที่เข้าร่วมด้วยอย่างไรก็ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความหลากหลายในเรื่องเพศ สาขา และระดับ การศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมขององค์กรกับครู และรูปแบบการบริหารจัดการและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการทำให้ครูรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียน คือ คนที่ควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและให้ความเคารพและประเมินความคิดเห็นของครู

Bozman (2011, p. 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางในรัฐเทเนสซี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงอัตราความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนด้านการเขียน ด้านการอ่าน ด้านภาษาและคณิตศาสตร์ และรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราการสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนจากการประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดระบบของโรงเรียนและการผลิตครูที่สามารถสร้างโปรแกรมการสอนด้วยตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้มืออาชีพชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนควรมีกำหนดระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและพัฒนาคความน่าเชื่อถือของโรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

Anantha (2016, p. 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan ประเทศเปรูประเทศมาเลเซีย ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา แรงบันดาลใจและแรงบันดาลใจในอุดมคติ การศึกษาที่ยั่งยืนศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan Perak อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา

ต่ำกว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจและมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน นัยสำคัญของการศึกษาคั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

J. Veeriah (2017, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่และความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของครูในโรงเรียนคลัสเตอร์ในสลังอร์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและในเชิงบวกระหว่างการปฏิบัติงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นของครู การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุพบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนดูเหมือนจะเป็นมิติเดียวที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของครูในที่สุด ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงระหว่างผู้บริหารโรงเรียนในการพิจารณาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตลอดจนความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของครูจากมุมมองของโรงเรียนคลัสเตอร์ประถมศึกษาในสลังอร์ ประเทศมาเลเซีย

Darlene García Torres (2019, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมแบบและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนของสหรัฐอเมริกา การศึกษานี้ใช้การสร้างแบบจำลองเชิงเส้นแบบลำดับขั้น (HLM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพวกเขา หลังจากพิจารณาตัวแปรวัฒนธรรมบุคคลและโรงเรียนอื่น ๆ โดยมีการใกล้เคียงซึ่งกันและกันระหว่างความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม การศึกษานี้มีความหมายเชิงนโยบายสำหรับการเป็นผู้นำในโรงเรียนที่ด้อยโอกาสนอกเหนือจากผลการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่สะท้อนให้เห็นในการตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนที่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้งในและต่างประเทศพอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีผล

ต่อการบริหารงานสถานศึกษาและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารในแต่ละรูปแบบจะมีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็จะแตกต่างกันออกไปด้วย เช่น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเกี่ยวเนื่องในการทำงาน ทั้งในด้านการบริหารจัดการทางวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล อีกทั้งด้านการบริหารงานทั่วไป โดยที่ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,114 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 67 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2,047 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 28 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เจาะจงเลือกรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน โดยใช้ในการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 – 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 87 คน

1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เจาะจงเลือกรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 7 คน โดยใช้ในการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 8 – 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 115 คน

1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เจาะจงเลือกรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 – 3 คน และครูผู้สอนโรงเรียน

ละ 12 คน โดย ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน
ละ 13 – 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ 127 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 67 คน และครูผู้สอน
จำนวน 262 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 3 – 5

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 28 โรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	วังกระแจะวิทยาาคม	1	31	32	1	2	3
2	กุดตาไก่วิทยาาคม	1	20	21	1	2	3
3	ธรรมโฆษิตวิทยา	1	12	13	1	2	3
4	โคกสว่างประชาสรรค์	2	23	25	2	2	4
5	มหาชัยวิทยาาคม	1	19	20	1	2	3
6	โพนแพงพิทยาาคม	1	20	21	1	2	3
7	กุดฉิมวิทยาาคม	1	19	20	1	2	3
8	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	19	20	1	2	3
9	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	2	20	22	2	2	4
10	หนองบัววิทยานุกูล	1	12	13	1	2	3
11	ธรรมมากรวิทยานุกูล	1	18	19	1	2	3
12	วังยางวิทยาาคม	1	17	18	1	2	3
13	หนองโพธิ์พิทยาาคม	1	14	15	1	2	3
14	ไชยบุรีวิทยาาคม	2	26	28	2	2	4
15	รามราชพิทยาาคม	1	27	28	1	2	3
16	ท่าจำปาวิทยา	1	16	17	1	2	3
17	เชียงยืนวิทยา	1	13	14	1	2	3
18	ภูลังกาพิทยาาคม	1	22	23	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
19	สามผงวิทยาคม	1	19	20	1	2	3
20	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	18	19	1	2	3
21	นาเดื่อพิทยาคม	1	22	23	1	2	3
22	บ้านข่าพิทยาคม	1	29	30	1	2	3
23	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	18	19	1	2	3
24	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	16	17	1	2	3
25	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	19	1	2	3
26	คอวิทยา	1	27	28	1	2	3
27	หนองชนพิทยาคม	1	17	18	1	2	3
28	หนองแวงวิทยานุกูล	1	20	21	1	2	3
	รวม	31	552	583	31	56	87

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	คำเตยอุปถัมภ์	1	35	36	1	7	8
2	ศรีโคตรบูรณ์	1	36	37	1	7	8
3	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	37	38	1	7	8
4	ศรีบัวบานวิทยาคม	1	34	35	1	7	8
5	ปลาปากวิทยา	1	48	49	1	7	8
6	มัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม	1	45	46	1	7	8
7	อุ้มเหมาประชาสรรค์	2	42	44	2	7	9
8	นาถอนพัฒนา	1	24	25	1	7	8
9	นาแกพิทยาคม	2	58	60	2	7	9
10	พระซองสามัคคีวิทยา	1	32	33	1	7	8
11	พระทายพิทยาคม	2	37	39	2	7	9
12	สนธิราษฎร์วิทยา	1	31	32	1	7	8
13	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	1	58	59	1	7	8
14	นาทมวิทยา	1	35	36	1	7	8
	รวม	17	552	569	17	98	115

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	อุเทนพัฒนา	2	93	95	2	12	14
2	บ้านแพงพิทยาคม	3	66	69	3	12	15
3	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	1	87	88	1	12	13
4	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ ประชานุเคราะห์)	1	62	63	1	12	13
5	ปิยะมหาราชาลัย	2	124	126	2	12	14
6	นครพนมพิทยาคม	2	173	175	2	12	14
7	ธาตุพนม	2	121	123	2	12	14
8	เรณูนครวิทยานุกูล	2	114	116	2	12	14
9	นาแกสามัคคีวิทยา	4	103	107	4	12	16
	รวม	19	943	962	19	108	127

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2563

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

- 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก
 - 2.2 ขนาดกลาง
 - 2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่เป็นพิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม ประกอบด้วย 6 รูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิกไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 52) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย
ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม
ขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

3.5.2 ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

3.5.3 ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

3.5.4 นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมการ
วิทยานุกูล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

3.5.5 นายอนุชา วาทะวัฒนะ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

3.6 เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC
(วารุ เฟ็งส์วีสต์, 2549, หน้า 201 – 202) ดังนี้

- 1) ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ +1 คะแนน
- 2) ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ 0 คะแนน
- 3) ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา ให้ -1 คะแนน

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปได้

3.7 นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นต่อไป

3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 ชุด

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.9.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ระหว่าง 0.32 – 0.86

3.9.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้านประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน ระหว่าง 0.38 – 0.89

3.10 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's d-Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.10.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
เท่ากับ 0.9720

3.10.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน เท่ากับ 0.9841

3.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

3.12 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ขอนหนังสือรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน ถ้าได้รับเอกสารกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์

5.1.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยสมบูรณ์มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

5.2.2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ในแต่ละช่อง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 75)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ได้ 5 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ได้ 4 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ได้ 3 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย ได้ 2 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

5.2.2.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 75)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมรายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

5.2.3.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ในแต่ละช่อง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 75)

ได้ 5 คะแนน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
ได้ 4 คะแนน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ได้ 3 คะแนน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ได้ 2 คะแนน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ได้ 1 คะแนน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 75)

4.51 – 5.00	หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples)

5.2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test (One way ANOVA)

5.2.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test (One way ANOVA)

5.2.7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยมีหลักการ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.80 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.00 – 0.19	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำ/ ไม่มีความสัมพันธ์

5.2.8 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

6.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

6.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มาร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหาร

โรงเรียน จำนวน 5 คน คีษานีเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน เพื่อหา
แนวทางพัฒนา โดยมีผู้เชี่ยวชาญรายชื่อดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
4. นายชัยนาจ ศิริनुมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
5. นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเตยอุบลรัตน์
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
6. นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
อำเภอนาทวี จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
7. นายวรยา วงศ์นายโกด ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมมากรวิทยานุกูล
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
8. นายชนาธิป โกษาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนางัว อำเภอนาทวี
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
10. นายอนุชา วาทะวัฒนะ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุพนม
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยนำเสนอ
ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F-test)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

X_1	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
X_4	แทน	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
X_5	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_6	แทน	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
Y	แทน	ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน
Y_1	แทน	การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	การบริหารงานทั่วไป
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเฟียร์สัน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน

โรงเรียน

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. การสร้างสมการหาค่าอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงจำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	67	20.36
	1.2 ครูผู้สอน	262	79.64
	รวม	329	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	2.1 ขนาดเล็ก	87	26.40
	2.2 ขนาดกลาง	115	35.00
	2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	127	38.60
	รวม	329	100.00
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	126	38.30
	3.2 10 – 20 ปี	109	33.10
	3.3 มากกว่า 20 ปี	94	28.60
	รวม	329	100.00

จากตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.36 และครูผู้สอน จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 79.64 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.35	0.49	มาก
2	ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	4.40	0.50	มาก
3	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.29	0.43	มาก
4	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	4.31	0.45	มาก
5	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.37	0.41	มาก
6	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.32	0.46	มาก
	รวม	4.34	0.39	มาก

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.40$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.37$) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.35$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.43	0.57	มาก
2	ผู้บริหารเน้นให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน	4.41	0.57	มาก
3	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้การแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุน วิธีการทำงานเป็นกลุ่มแก่ครูผู้สอน	4.33	0.55	มาก
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.56	มาก
5	ผู้บริหารให้อิสระครูผู้สอนในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.35	0.56	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียน	4.31	0.55	มาก
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.29	0.54	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมาย แนวทางและนโยบายของโรงเรียน	4.25	0.57	มาก
9	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	4.37	0.56	มาก
	รวม	4.35	0.49	มาก

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารเน้นให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.41$) และผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.39	0.55	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับครูผู้สอนในหน่วยงาน	4.36	0.54	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.49	0.56	มาก
4	ผู้บริหารจัดทำแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.53	มาก
5	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานการทำงานในระดับสูง	4.34	0.53	มาก
6	ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	4.40	0.55	มาก
7	ผู้บริหารแสดงวิธีการพัฒนางานและครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.56	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.55	มาก
9	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูผู้สอนเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.47	0.56	มาก
	รวม	4.40	0.50	มาก

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้

แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูผู้สอนเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารแสดงวิธีการพัฒนางานและครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดยครูผู้สอนเป็นผู้รับฟังและนำมาปฏิบัติตาม	4.39	0.51	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดเวลาและปฏิทินในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน	4.33	0.50	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนต่อครูผู้สอนเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	4.37	0.51	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.53	มาก
5	ผู้บริหารบอกวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จกับครูผู้สอน	4.20	0.58	มาก
6	ผู้บริหารมีการกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.24	0.56	มาก
7	ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังในผลงานของครูผู้สอนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	4.28	0.50	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
8	ผู้บริหารมีการอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานแก่ ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน	4.18	0.60	มาก
9	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานเฉพาะอย่างแก่ ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็น ระบบ และเหมาะสมกับบุคคล	4.30	0.49	มาก
10	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.35	0.50	มาก
	รวม	4.29	0.43	มาก

จากตาราง 10 ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดย
ครูผู้สอนเป็นผู้รับฟังและนำมาปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.39$) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของการ
ทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนต่อครูผู้สอนเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ
ครูผู้สอนจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.39	0.60	มาก
2	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจแก่ครูผู้สอนว่าจะ ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.20	0.60	มาก
3	ผู้บริหารให้การยอมรับเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติ ได้สำเร็จ	4.41	0.60	มาก
4	ผู้บริหารแสดงความยินดี ให้กำลังใจเมื่อ ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.23	0.58	มาก
5	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมั่นใจว่าจะได้รับ รางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานได้ สำเร็จ	4.36	0.60	มาก
6	ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อครูผู้สอน ทำงานดี	4.28	0.58	มาก
7	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูผู้สอนมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	4.26	0.57	มาก
8	ผู้บริหารระบุจุดประสงค์หลักในการทำงาน ให้ครูผู้สอนได้ชัดเจน	4.30	0.58	มาก
9	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่พึง ประสงค์	4.33	0.59	มาก
10	ผู้บริหารให้กำลังใจและเชื่อมั่นว่าครูผู้สอน จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	4.34	0.59	มาก
	รวม	4.31	0.45	มาก

จากตาราง 11 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้การยอมรับเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.41$) ผู้บริหารให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.37	0.51	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.35	0.50	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.33	0.50	มาก
	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และกล้าแสดงออก	4.44	0.52	มาก
5	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.47	0.52	มาก
6	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกวางานที่ทำอยู่สำคัญ และพร้อมที่จะตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.31	0.49	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.41	0.52	มาก
8	ผู้บริหารมีศักยภาพ ทำให้ครูผู้สอนเกิดความ มั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.28	0.48	มาก
9	ผู้บริหารมีความสามารถที่จูงใจให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.39	0.52	มาก
	รวม	4.37	0.41	มาก

จากตาราง 12 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอน
เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้ครูผู้สอน
แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าแสดงออก ($\bar{X} = 4.44$) และผู้บริหารแสดงให้เห็น
ครูผู้สอนเห็นความตั้งใจ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูผู้สอน ในการปฏิบัติงานทุกคนอย่างเสมอภาค	4.40	0.61	มาก
2	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษา แก่ทุกคนได้	4.35	0.60	มาก
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน โรงเรียน	4.37	0.61	มาก
4	ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อสวัสดิการความ เป็นอยู่และความต้องการของครูผู้สอน ตามความเหมาะสม	4.25	0.57	มาก
5	ผู้บริหารให้การเคารพ และนับถือในศักดิ์ศรี ของครูผู้สอนแต่ละคน	4.27	0.59	มาก
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูผู้สอนทุกคนด้วยความ เสมอภาคและยุติธรรม	4.29	0.58	มาก
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.33	0.60	มาก
8	ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน	4.31	0.60	มาก
	รวม	4.32	0.46	มาก

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการปฏิบัติงานทุกคนอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารมีความเป็นมิตรให้คำปรึกษาแก่ทุกคนได้ ($\bar{X} = 4.35$)

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	การบริหารงานวิชาการ	4.39	0.47	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.35	0.51	มาก
3	การบริหารงานบุคคล	4.37	0.51	มาก
4	การบริหารงานทั่วไป	4.30	0.51	มาก
	รวม	4.36	0.46	มาก

จากตาราง 14 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.37$) และด้านกรบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.35$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี เพื่อคุณภาพทางการศึกษา	4.36	0.56	มาก
2	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือและแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.33	0.57	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.55	0.52	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	4.32	0.56	มาก
5	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.30	0.55	มาก
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความ เข้มแข็งทางวิชาการ	4.23	0.56	มาก
7	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.55	มาก
8	โรงเรียนดำเนินกิจกรรมการแนะแนวอย่าง เป็นระบบ	4.28	0.55	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
9	โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.42	0.57	มาก
10	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาสื่ออย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.58	มาก
11	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.40	0.57	มาก
12	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบ วิธีการวัดผล ประเมินผล	4.53	0.52	มากที่สุด
13	โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาระบบงานการเรียนรู้	4.38	0.57	มาก
14	โรงเรียนมีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เหมาะสมกับท้องถิ่นและให้ชุมชนมีส่วนร่วม	4.51	0.52	มากที่สุด
15	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	0.54	มาก
16	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ	4.50	0.52	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
17	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	4.25	0.57	มาก
	รวม	4.39	0.47	มาก

จากตาราง 15 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมาก 14 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$) โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการ
เรียนรู้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ วิธีการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 4.53$) และ
โรงเรียนมีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย
เหมาะสมกับท้องถิ่นและให้ชุมชนมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$)

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานบัญชีการเงิน การรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่าง เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.39	0.60	มาก
2	โรงเรียนมีการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ ตามกฎหมาย ระเบียบและเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	4.46	0.58	มาก
3	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่าย พัสดุอย่างเป็นระบบ	4.36	0.60	มาก
4	โรงเรียนมีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บ รักษาเงิน การจ่ายเงินและการนำส่งเงิน เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการ ที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.44	0.60	มาก
5	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	4.34	0.60	มาก
6	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดระบบ ตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงาน อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.42	0.61	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.29	0.59	มาก
8	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติใช้งบประมาณตามงบประมาณที่จัดสรรไว้	4.30	0.59	มาก
9	โรงเรียนมีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.33	0.60	มาก
10	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	4.26	0.60	มาก
11	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.24	0.59	มาก
12	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.40	0.60	มาก
	รวม	4.35	0.51	มาก

จากตาราง 16 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ตามกฎหมาย ระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนมีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงินและการนำส่งเงินเป็นไป

ตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ($\bar{X} = 4.44$) และโรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดระบบตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการลาของข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษาทุกประเภท	4.39	0.60	มาก
2	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด	4.26	0.60	มาก
3	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา	4.34	0.60	มาก
4	โรงเรียนดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล เป็นข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา	4.42	0.61	มาก
5	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการความจำเป็นและภารกิจของโรงเรียน	4.40	0.60	มาก
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา	4.44	0.60	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่ครูผู้สอน	4.48	0.57	มาก
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา	4.46	0.58	มาก
9	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.33	0.60	มาก
11	โรงเรียนมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียน ประวัติของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ	4.36	0.60	มาก
12	โรงเรียนมีการรายงานการดำเนินการทาง วินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ และการออกจากราชการของ ครูผู้สอน	4.29	0.59	มาก
13	โรงเรียนดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจาก ราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม	4.30	0.59	มาก
	รวม	4.37	0.51	มาก

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการส่งเสริม
มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.48$)
โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา

($\bar{X} = 4.46$) และโรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และครูผู้สอนทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็น ปัจจุบัน	4.33	0.63	มาก
2	โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานอื่น	4.32	0.63	มาก
3	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน การศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน	4.36	0.63	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารเพื่อ พัฒนาองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.41	0.64	มาก
5	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.43	0.64	มาก
6	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดการระบบ การควบคุมภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	4.29	0.63	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7	โรงเรียนมีการประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา	4.17	0.60	มาก
8	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.14	0.58	มาก
9	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน	4.38	0.63	มาก
10	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการทัศนศึกษา	4.28	0.62	มาก
11	โรงเรียนดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยีและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.64	มาก
12	โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย	4.23	0.62	มาก
13	โรงเรียนมีการดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.20	0.61	มาก
14	โรงเรียนมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้	4.39	0.64	มาก
	รวม	4.30	0.51	มาก

จากตาราง 18 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนดำเนินงาน ธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.43$) โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารเพื่อพัฒนา องค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$) และโรงเรียนมีการบริหารจัดการอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 19 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.36	0.53	4.34	0.49	0.29	0.78
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	4.44	0.48	4.40	0.51	0.67	0.51
3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.44	0.45	4.25	0.42	3.22**	0.00
4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	4.34	0.45	4.30	0.45	0.68	0.50
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.49	0.41	4.34	0.41	2.75**	0.00
6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.35	0.45	4.32	0.46	0.54	0.59
รวม	4.40	0.37	4.33	0.40	1.49	0.14

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม
สภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น
มากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ
t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้
พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 20 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.33	0.72
	ภายในกลุ่ม	80.02	326	0.25		
	รวม	80.18	328			
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	ระดับกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	82.11	326	0.25		
	รวม	82.22	328			
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระดับกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	59.87	326	0.18		
	รวม	60.06	328			
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ระดับกลุ่ม	0.17	2	0.08	0.42	0.66
	ภายในกลุ่ม	65.47	326	0.20		
	รวม	65.64	328			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	55.34	326	0.17		
	รวม	55.53	328			
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระดับกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	67.94	326	0.21		
	รวม	68.30	328			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.61	0.55
	ภายในกลุ่ม	50.57	326	0.16		
	รวม	50.76	328			

จากตาราง 20 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ภาวะของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	79.90	326	0.25		
	รวม	80.18	328			
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	ระดับกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.49	0.61
	ภายในกลุ่ม	81.98	326	0.25		
	รวม	82.23	328			
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระดับกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	59.76	326	0.18		
	รวม	60.06	328			
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ระดับกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	65.48	326	0.20		
	รวม	65.64	328			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับกลุ่ม	0.42	2	0.21	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	55.11	326	0.17		
	รวม	55.53	328			
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระดับกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	68.18	326	0.21		
	รวม	68.30	328			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	50.52	326	0.15		
	รวม	50.75	328			

จากตาราง 21 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.44	0.51	4.38	0.46	0.91	0.36
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.39	0.58	4.35	0.49	0.53	0.60
3. การบริหารงานบุคคล	4.41	0.58	4.37	0.49	0.59	0.56
4. การบริหารงานทั่วไป	4.33	0.60	4.29	0.48	0.50	0.62
รวม	4.39	0.52	4.35	0.45	0.73	0.47

จากตาราง 22 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนแตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 23 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหารงานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.57	0.57
	ภายในกลุ่ม	71.91	326	0.22		
	รวม	72.16	328			
การบริหารงาน งบประมาณ	ระดับกลุ่ม	3.66	2	1.83	7.33**	0.00
	ภายในกลุ่ม	81.41	326	0.25		
	รวม	85.07	328			
การบริหารงานบุคคล	ระดับกลุ่ม	3.26	2	1.63	6.55**	0.00
	ภายในกลุ่ม	81.11	326	0.25		
	รวม	84.37	328			
การบริหารงานทั่วไป	ระดับกลุ่ม	0.29	2	0.15	0.57	0.57
	ภายในกลุ่ม	83.47	326	0.26		
	รวม	83.76	328			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	1.36	2	0.68	3.21	0.04
	ภายในกลุ่ม	69.08	326	0.21		
	รวม	70.44	328			

จากตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ดังปรากฏในตาราง 24 - 25

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 24 ผลการทดสอบรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			4.18	4.40	4.43
การบริหารงานงบประมาณ	ขนาดเล็ก	4.18	-	-0.22*	-0.25*
	ขนาดกลาง	4.40	-	-	-0.03
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการทดสอบรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			4.21	4.41	4.45
การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก	4.21	-	-0.20*	-0.24*
	ขนาดกลาง	4.41	-	-	-0.04
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.45	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหารงานโรงเรียน	ระดับกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	71.97	326	0.22		
	รวม	72.16	328			
การบริหารงานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	84.86	326	0.26		
	รวม	85.07	328			

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหารงานบุคคล	ระดับกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	84.19	326	0.26		
	รวม	84.37	328			
การบริหารงานทั่วไป	ระดับกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	83.40	326	0.26		
	รวม	83.76	328			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.54	0.58
	ภายในกลุ่ม	70.21	326	0.22		
	รวม	70.44	328			

จากตาราง 26 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน											
	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1											
X ₁	0.941**	1										
X ₂	0.945**	0.972**	1									
X ₃	0.645**	0.402**	0.438**	1								
X ₄	0.903**	0.906**	0.878**	0.362**	1							
X ₅	0.767**	0.558**	0.602**	0.822**	0.506**	1						
X ₆	0.934**	0.951**	0.928**	0.391**	0.951**	0.538**	1					
Y	0.649**	0.601**	0.610**	0.411**	0.545**	0.596**	0.585**	1				
Y ₁	0.721**	0.642**	0.694**	0.505**	0.568**	0.713**	0.603**	0.872**	1			
Y ₂	0.590**	0.545**	0.548**	0.376**	0.496**	0.539**	0.535**	0.975**	0.788**	1		
Y ₃	0.612**	0.566**	0.570**	0.389**	0.514**	0.562**	0.554**	0.972**	0.806**	0.984**	1	
Y ₄	0.504**	0.491**	0.470**	0.270**	0.455**	0.416**	0.489**	0.899**	0.666**	0.847**	0.822**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ($r_{XY} = 0.649$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารระหว่างตัวแปรทั้ง 6 รูปแบบ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.504 - 0.721$) โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ($r_{XY_1} = 0.721$) และการบริหารงานบุคคล ($r_{XY_3} = 0.612$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ($r_{XY_2} = 0.590$) และการบริหารงานทั่วไป ($r_{XY_4} = 0.504$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวม ($r_{X_1Y} = 0.601$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยรวม ($r_{X_2Y} = 0.610$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวม ($r_{X_3Y} = 0.411$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวม ($r_{X_4Y} = 0.545$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม ($r_{X_5Y} = 0.596$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวม ($r_{X_6Y} = 0.585$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์กันทางบวกจากใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 28 – 31

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1)	0.642**	ค่อนข้างสูง
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_2)	0.694**	ค่อนข้างสูง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_3)	0.505**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (X_4)	0.568**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.713**	ค่อนข้างสูง
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6)	0.603**	ค่อนข้างสูง
โดยรวม (X)	0.721**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ($r_{XY_1}=0.721$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 4 รูปแบบ และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รูปแบบเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_5Y_1} = 0.713$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($r_{X_2Y_1} = 0.694$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r_{X_1Y_1} = 0.642$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($r_{X_6Y_1} = 0.603$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($r_{X_4Y_1} = 0.568$) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r_{X_3Y_1} = 0.505$)

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผล การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1)	0.545**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_2)	0.548**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_3)	0.376**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (X_4)	0.496**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.539**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6)	0.535**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	0.590**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ($r_{XY_2} = 0.590$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รูปแบบ และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ จำนวน 1 รูปแบบ เรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($r_{X_2Y_2} = 0.548$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r_{X_1Y_2} = 0.545$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_5Y_2} = 0.539$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($r_{X_6Y_2} = 0.535$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($r_{X_4Y_2} = 0.496$) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r_{X_3Y_2} = 0.375$)

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1)	0.566**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_2)	0.570**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_3)	0.389**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (X_4)	0.514**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.562**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6)	0.554**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	0.612**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ($r_{XY_3} = 0.612$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รูปแบบ และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ จำนวน 1 รูปแบบ เรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($r_{X_2Y_3} = 0.570$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r_{X_1Y_3} = 0.566$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_5Y_3} = 0.562$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($r_{X_6Y_3} = 0.554$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($r_{X_4Y_3} = 0.514$) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r_{X_3Y_3} = 0.389$)

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_1)	0.491**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_2)	0.470**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_3)	0.270**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (X_4)	0.455**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.416**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6)	0.489**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	0.504**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ($r_{Y_4} = 0.504$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รูปแบบ และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ จำนวน 1 รูปแบบ เรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r_{X_1Y_4} = 0.491$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($r_{X_6Y_4} = 0.489$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($r_{X_2Y_4} = 0.470$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($r_{X_4Y_4} = 0.455$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_5Y_4} = 0.416$) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r_{X_3Y_4} = 0.270$)

6 การสร้างสมการหาค่าอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj.R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X ₂)	0.610	0.372	0.370	0.351	0.047	0.379	7.392**	0.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₅)	0.674	0.454	0.451	0.577	0.091	0.512	6.335**	0.000
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ₃)	0.681	0.464	0.459	-0.191	0.078	-0.176	-2.449*	0.010

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.105$ S.E._{est} = 0.34079

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปร ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 รูปแบบ พบว่า มี 3 รูปแบบ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.512 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.176 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้ร้อยละ 45.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.34079

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.105 + 0.351X_2 + 0.577X_5 - 0.191X_3$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.379Z_2 + 0.512Z_5 - 0.176Z_3$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม และนำเสนอเป็นความเรียง ดังนี้

1. ผู้วิจัยสรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม นำเสนอดังตาราง 33

ตาราง 33 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

ตัวแปรภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	ตัวแปรประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	สรุป	
	โดยรวม	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	x		✓
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	✓	✓	
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	✓	✓	
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	x		✓
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	x		✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้วิจัยนำผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ ข้อเสนอแนะและนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และนำเสนอเป็นความเรียง ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน ได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิด ความกระตือรือร้น มีการร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการ ปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ที่ท้าทายให้ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ ยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ นิเทศกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน และ นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดใน การในการปฏิบัติงาน พัฒนางาน และพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงการ บริหารงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความ กระตือรือร้น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย ครูผู้สอนตามสมควรมีการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ...”

(เขาวลัษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความรู้ ความสามารถ พัฒนาทักษะองค์ความรู้ นโยบาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง และมีการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของ บุคลากร...”

(เพ็ญผกา ปัญจนะ, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ ติดตามการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ วางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ปรับปรุง พัฒนางาน และพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่องตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน นำผลการประเมินงานมาปรับปรุงและ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น...”

(ชัชนาจ ศิริวุฒาศ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง วางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการ ปฏิบัติงานปรับปรุง พัฒนางาน และพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนา กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้น มีการนิเทศกำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน...”

(ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอน ในการวางแผน กำหนด เป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นต่อการ บริหารงาน ยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศกำกับ ติดตามอย่างเป็น ระบบ นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรรเทา, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยร่วมกับครูผู้สอน ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น...”

(วรยา วงศ์นายโกด, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน แบบใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ปรับปรุง พัฒนางาน และพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ...”

(ชนาธิป โภษาแสง, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอน ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ที่ท้าทาย มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2564)

“... ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอนวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดการการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชยครูผู้สอน นิเทศกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน...”

(อนุชา วาทะวัฒนะ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2564)

ตาราง 34 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอน ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
2. ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8	80.00
4. ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	7	70.00
5. ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	70.00

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. ผู้บริหารควรกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความคิด กระตือรือร้น	✓	✓	✓	✓	✓			✓			6	60.00
7. ผู้บริหารควรแสดงวิธีการปรับปรุง พัฒนางาน และพัฒนา ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		✓		✓	✓			✓			4	40.00
8. ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ ติดตามการเปลี่ยนแปลงของ นโยบายต่าง ๆ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่เน้นความเป็นเลิศ			✓	✓	✓						3	30.00
9. ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้		✓	✓								2	20.00
10. ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา				✓				✓			2	20.00

จากตาราง 34 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอน ในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ที่ท้าทาย
2. ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ
4. ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
5. ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. ผู้บริหารควรกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้น

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน ได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์พัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิดและการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ วิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงานให้กับครูผู้สอน ควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้สอนที่สอดคล้องตามความสามารถของแต่ละคน กระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นถึงวิธีการทำงานใหม่ ๆ ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนให้มีความสามารถในงานที่รับผิดชอบ เอาใจใส่ ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน...”

(สำยันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมวิธีการทำงานที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ แสดงถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ ๆ หรือแนวทางการแก้ปัญหาให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง...”

(เขาวลัक्षण สุตะโคตร, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ในการทำงานใหม่ ๆ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนด้านความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก กระตุน และจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้สอนที่สอดคล้องตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคน สร้างขวัญ กำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนแต่ละคน...”

(เพ็ญผกา ปัญจนะ, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีวิธีการคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม บริหารจัดการ การใช้วิธีการทำงานที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ กระตุน และจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กล้าคิด กล้าแสดงออก พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของแต่ละคนอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(ชัชญา ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท มีความสามารถที่จูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยวิธีการทำงานใหม่ ๆ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องกล้าแสดงออก ส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหา สร้างขวัญ กำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน...”

(ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์แก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ
ตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้
ครูผู้สอนตั้งใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอน ให้สอดคล้องตามความรู้
ความสามารถของแต่ละคน ร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นแก้ไข้ปัญหา...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ มุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน กระตุ้น จูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความ
เต็มใจ ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ วิธีการทำงาน
ใหม่ ๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไข้ปัญหา
กล้าแสดงออก สร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูผู้สอนแต่ละคน...”

(วรยา วงศ์นายโกด, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิด ริเริ่ม
สร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไข้ปัญหอย่างเป็นระบบ โดยใช้เหตุผลและ
ข้อมูล หลักฐานอย่างรอบด้าน มีการบริหารจัดการด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างเป็น
กระบวนการ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน กระตุ้น ให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ที่
ได้รับมอบหมาย...”

(ชนาธิป โภษาแสง, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง แก้ไข
ปัญหอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงาน
อย่างเป็นกระบวนการ ตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นครูผู้สอน พัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง ให้ตรงตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างขวัญกำลังใจ แก่ครูผู้สอน...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ บริหาร
จัดการที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย

ต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน แสดงให้ครูผู้สอนเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ส่งเสริม พัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง และตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนแต่ละคน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกดีหรืออร่ามในการปฏิบัติงาน...”

(อนุชา วาทะวัฒนะ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2564)

ตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
2. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิด วิเคราะห์ ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐานอย่างรอบด้าน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
3. ผู้บริหารควรส่งเสริม บริหารจัดการการใช้วิธีการทำงานแบบ ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	8	80.00
4. ผู้บริหารควรแสดงให้ครูผู้สอนเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
5. ผู้บริหารควรกระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นถึงวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80.00
6. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	7	70.00

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. ผู้บริหารควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้สอนที่สอดคล้องตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคน	✓	✓		✓		✓		✓	✓		6	60.00
8. ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนแต่ละคน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓		✓		✓		✓		✓	✓	6	60.00
9. ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนใหม่มีความสามารถในงานที่รับผิดชอบ	✓			✓	✓	✓	✓				5	50.00
10. ผู้บริหารควรมีความสามารถที่จูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ			✓	✓	✓		✓				4	40.00
11. ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าแสดงออก			✓	✓	✓		✓				4	40.00
12. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหา					✓	✓	✓				3	30.00

จากตาราง 35 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิด วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐานอย่างรอบด้าน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริม บริหารจัดการการใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ
4. ผู้บริหารควรแสดงให้ครูผู้สอนเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
5. ผู้บริหารควรกระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นถึงวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา
6. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
7. ผู้บริหารควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้สอนที่สอดคล้องตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน
8. ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนแต่ละคน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
9. ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนให้มีความสามารถในงานที่รับผิดชอบ

2.3 ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน ได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ แล้ว กำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่ชัดเจนต่อครูผู้สอน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา ปฏิทินการ

ปฏิบัติงานดำเนินงาน และกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ก่อนกำหนด นโยบาย มาตรฐาน หลักเกณฑ์ต่าง ๆ กำหนดระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงาน อธิบาย ชี้แจง เสนอแนะ ถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ ความคาดหวังของการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน อย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน พร้อมทั้งตักเตือนสำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย กำหนดไว้ มอบหมายงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบ และจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของตนเองในแต่ละปีการศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง ให้ความ ว่างใจครูผู้สอน และบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ วางแผน กำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตาม ขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด...”

(เขาวลัษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษาข้อบังคับต่าง ๆ ก่อนกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์การทำงาน อธิบาย ชี้แจง ขั้นตอน วิธีการ ความคาดหวังในการปฏิบัติงานและ ชัดเจน เพื่อให้ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมใน การวางแผน มอบหมายงานแก่ครูผู้สอนให้เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละ บุคคล กำหนดแนวทางกำกับ ติดตาม ประเมินผลดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่าง เคร่งครัด...”

(เพ็ญพกา ปัญจนะ, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการ ทำงานที่ชัดเจน กำหนดระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงานที่แน่นอน มอบหมายให้บุคลากร แต่ละคนจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปีการศึกษา เพื่อกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง เสนอแนะ ชี้แจง หรือตักเตือนสำหรับบุคลากรที่ไม่ ปฏิบัติตามเป้าหมายกำหนดไว้ ให้ความว่างใจครูผู้สอน และบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน...”

(ชัชญาจ ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษาข้อบังคับต่าง ๆ กำหนดนโยบายของการทำงานที่ชัดเจน อธิบาย ชี้แจง ขั้นตอน ความคาดหวังในการการปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ไว้วางใจครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้...”

(ศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่อธิบาย ชี้แจง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาดำเนินงานที่ชัดเจน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง มอบหมายงานแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบ และเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อธิบาย ชี้แจง ถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ และความคาดหวังของการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้...”

(วรยา วงศ์นายโกด, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ชี้แจง วิธีการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน ข้อเสนอแนะ ชี้แจง หรือตักเตือนสำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายกำหนดไว้ กำหนดเวลาการปฏิบัติงานดำเนินงาน กำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด...”

(ชนาธิป โภษาแสง, สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรศึกษาใช้กฎระเบียบ กำหนด อธิบาย ชี้แจง ถึงระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอน วิธีการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ต่อครูผู้สอน เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานแก่ ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่ชัดเจนต่อครูผู้สอน เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำหนด ระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงานดำเนินงาน อธิบาย ชี้แจง ถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ ปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน ให้ข้อเสนอแนะ ชี้แจง หรือตักเตือน สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายกำหนดไว้...”

(อนุชา วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2564)

ตาราง 36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่ชัดเจนต่อครูผู้สอน เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90.00
2. ผู้บริหารควรมีการอธิบาย ชี้แจง ถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ ปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุ ถึงเป้าหมายของงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
3. ผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงาน ดำเนินงานที่ชัดเจน	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70.00
5. ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	70.00
6. ผู้บริหารควรศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓		✓		✓		6	60.00

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูผู้สอนให้ทราบถึงความคาดหวังในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด		✓	✓		✓		✓		✓		5	50.00
8. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบ และเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	✓		✓			✓			✓		4	40.00
9. ผู้บริหารควรให้ข้อเสนอแนะ ชี้แจง หรือตักเตือนสำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้		✓		✓				✓		✓	4	40.00
10. ผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปีการศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง		✓		✓		✓					3	30.00
11. ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูผู้สอน และบุคลากรในการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓						3	30.00

จากตาราง 36 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่ชัดเจนต่อครูผู้สอน เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
2. ผู้บริหารควรมีการอธิบาย ชี้แจง ถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน
3. ผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงานดำเนินงานที่ชัดเจน
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน
5. ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
6. ผู้บริหารควรศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
7. ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูผู้สอนให้ทราบถึงความคาดหวังในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการศึกษาค้นคว้า และผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,114 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,047 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 323 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน จากโรงเรียนจำนวน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 110 ข้อ ใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 55 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 – 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9720

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 55 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38 – 0.89 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9841

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จาก สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับ ขอความอนุเคราะห์ทางสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้ แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน ถ้าได้รับเอกสารกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วย ตนเอง และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

4.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples

4.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

4.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

8. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

9. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 รูปแบบ พบว่า มี 3 รูปแบบที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.512 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.176 ตัวแปรทั้ง 3 รูปแบบนี้ สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้ร้อยละ 45.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.34079

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.105 + 0.351X_2 + 0.577X_5 - 0.191X_3$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.379Z_2 + 0.512Z_5 - 0.176Z_3$$

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

11.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

11.1.1 ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

11.1.2 ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

11.1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ

- 11.1.4 ผู้บริหารควรรยก่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และ
ต่อเนื่อง
- 11.1.5 ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผล
การดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 11.1.6 ผู้บริหารควรกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความ
กระตือรือร้น
- 11.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้
- 11.2.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 11.2.2 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิดวิเคราะห์
ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐานอย่างรอบด้าน
- 11.2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริม บริหารจัดการการใช้วิธีการทำงานแบบ
ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ
- 11.2.4 ผู้บริหารควรแสดงให้ครูผู้สอนเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท
ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 11.2.5 ผู้บริหารควรกระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นถึงวิธีการทำงานใหม่ ๆ
หรือแนวทางในการแก้ปัญหา
- 11.2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในการ
ทำงานให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
- 11.2.7 ผู้บริหารควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้สอนที่สอดคล้อง
ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคน
- 11.2.8 ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญ
แก่ครูผู้สอนแต่ละคน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 11.2.9 ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนให้มี
ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ
- 11.3 ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้
- 11.3.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ
หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่ชัดเจนต่อครูผู้สอน เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

- 11.3.2 ผู้บริหารควรมีการอธิบาย ชี้แจงถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน
- 11.3.3 ผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงาน
ดำเนินงานที่ชัดเจน
- 11.3.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน
- 11.3.5 ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
- 11.3.6 ผู้บริหารควรศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
- 11.3.7 ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูผู้สอนให้ทราบถึงความคาดหวังในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมในการคิด ให้ความไว้วางใจ แก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผล และให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เข้าควบคุม สั่งการ ผลักดันให้เกิดผล ควบคุมการตัดสินใจ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเต็มศักยภาพ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ร่วมงานให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง มีมาตรการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ

ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหาร การศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี เช่นเดียวกับ หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสายใจ กิจไกรลาศ (2562, หน้า 112 – 113) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 125 – 128) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ส่งเสริม

ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูผู้สอน มีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมาย แนวทางและนโยบายของโรงเรียน อำนวยความสะดวก ให้การแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุน วิธีการทำงานเป็นกลุ่มแก่ครูผู้สอน จัดประชุมเพื่อ ขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้าน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลกานต์ โกสิลา (2561, หน้า 76 – 78) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัด พะเยา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับ ครูผู้สอน กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูผู้สอนแสวงหา วิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนางานและครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องเปิด โอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เน้นความเป็นเลิศในการ ปฏิบัติงาน เชื่อมั่นว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานการทำงาน จัดทำ แนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องชมเชยครูผู้สอน เมื่อสามารถ ทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช เรืองขจร (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดยครูผู้สอนเป็นผู้รับฟังและนำมาปฏิบัติตาม มีการมอบหมายงานเฉพาะอย่างแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบุคคล มีการอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน อีกทั้งกำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย และหลักเกณฑ์ วิธีการทำงานที่ชัดเจน พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤต กานต์ โกสีลา (2561, หน้า 76 – 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานให้ครูผู้สอนได้ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่พึงประสงค์ ให้กำลังใจและเชื่อมั่นว่าครูผู้สอนจะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ สร้างความมั่นใจแก่ครูผู้สอนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันให้การยอมรับ แสดงความยินดี ให้กำลังใจ ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสำเร็จอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา แสงอรุณ (2560, หน้า 92) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถที่จูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท มั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่สำคัญและพร้อมที่จะตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ ทนาคติ (2560, หน้า 170 - 172) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการปฏิบัติงานทุกคนอย่างเสมอภาคเป็นมิตร ให้คำปรึกษาแก่ทุกคนได้ สนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ใส่ใจต่อสวัสดิการ ความเป็นอยู่และความต้องการของครูผู้สอนตามความเหมาะสม เคารพ และนับถือในศักดิ์ศรีของครูผู้สอนแต่ละคน ปฏิบัติต่อครูผู้สอนทุกคนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ กำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช เรืองขจร (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีการ บริหารงานวิชาการ โดยพัฒนาคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียน สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานงบประมาณ ใช้จ่ายงบประมาณให้ เป็นไปตามที่โรงเรียนและกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ มีการบริหารงานบุคคล ได้ตาม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ อีกทั้งมี การบริหารงานทั่วไป ตามนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังที่ นฤกร บันพุ่มโพธิ (2561, หน้า 83) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นผลงาน ของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน ก็คือ ความสำเร็จ ของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการ บริหารงานเพื่อนำมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เช่นเดียวกับ แนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni, 2001 อ้างถึงใน ประภาพรรณ

รักเลี้ยง, 2561, หน้า 135 – 136) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากร ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี บุญบุญ (2562, หน้า 72 – 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ส่งเสริม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เหมาะสมกับท้องถิ่นและให้ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาหรือการเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษาแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาสื่ออย่าง สม่าเสมอ ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้อย่างถูกต้องครบถ้วนตาม ระเบียบ วิธีการวัดผลประเมินผล พัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อคุณภาพทางการศึกษา คัดเลือกหนังสือและแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินกิจกรรม

การแนะแนวอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพงษ์ นันทิวังค์ (2563, หน้า 76 – 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงานงบประมาณ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ตามกฎหมาย ระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานบัญชีการเงิน การรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุอย่างเป็นระบบ เบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน และการนำส่งเงิน เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลัง กำหนด กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ วางแผนพัสดุ การจัดระบบตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ เบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติใช้งบประมาณตามงบประมาณที่จัดสรรไว้ มีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ บริหารจัดการทรัพยากรและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล การใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิยะดา โพธิ์ทะโสสม (2559, หน้า 200 – 205) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงิน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคลโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดำเนินการเกี่ยวกับการลาของข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษาทุก ประเภท มีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล เป็น ข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา วางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งตาม ความต้องการ ความจำเป็นและภารกิจของโรงเรียน ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และครูผู้สอนทางการศึกษา จัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครูผู้สอนอย่าง เป็นระบบ รายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการของครูผู้สอน ดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา สีดาเดช (2563, หน้า 135 – 136) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา พอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ด้านการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา กับหน่วยงานอื่น วางแผนการบริหารงานการศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนการจัดการระบบ มีการควบคุมภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการทัศนศึกษา ดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ สังข์ทอง (2562, หน้า 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงออกให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาในปัจจุบัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมถึงการบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ มีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมี วิสัยทัศน์ อุทิศการณ์ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 202) กล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูทุกคน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ เทคโนโลยีในการบริหารจัดการรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน และผู้บริหารมีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับ สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22 - 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการ ขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหาร สถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิด ต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็น เป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 310 - 315) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 - 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการ เป็นผู้สั่งการ กำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ กำหนดแนวนโยบาย วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ทิศทางและจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน อีกทั้งมีหน้าที่ในการกำกับ นิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทาง นโยบายที่ได้วางไว้ครูผู้สอนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามแนวนโยบายที่ทางผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดไว้ให้ ดังที่ Knezevick (2002, p. 27) กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่ 1) นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น 3) จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ 4) ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคคลากรทุกคน 5) ประสานความพยายามของบุคคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร 6) กำกับดูแลให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์ 7) สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร 8) ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 9) ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง และ 10) รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต มณฑาณี (2559, หน้า 62 – 63) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ทั้ง 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบขายความคิด หรือข้อเสนอแนะ แบบมีส่วนร่วม และแบบมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและงานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมุ่งที่จะใช้กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างการมีอิทธิพลที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงาน ในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการคิดใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับครูผู้สอนนั้น จะมุ่งเป็นผู้ที่คอยปฏิบัติตามแนวทงนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดไว้ อีกประการหนึ่งหน้าที่ของครูผู้สอนคือ การปฏิบัติการสอน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ได้วางไว้ ดังที่ อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 56) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีบารมีและอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเกินกว่าสิ่งที่คาดไว้ในเบื้องต้น ซึ่งเกิดขึ้นจากความไว้วางใจ ความศรัทธา และยอมรับนับถือด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับ วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 221 – 225) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย เป็นยุคที่มีการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงส่งผลกระทบต่อการศึกษาทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกขนาด มีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่อย่างต่อเนื่องให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทียบเท่าสถานศึกษาอื่นและเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ ไกรยส ภัทราวาท (2559, หน้า 1) กล่าวว่า ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัวทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทย ก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดย ใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ เช่นเดียวกับ อาร์วีรัตน์ อินรา (2560, หน้า 1) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญชยา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ได้รับการพัฒนาก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งจาก สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการสถานศึกษาในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูป และการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, คำนำ) กล่าวไว้ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 19(4) และมาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่าต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวดี บรรจงชวย (2560, หน้า 82 – 85) ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูเมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน
พบว่า ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ ปรีเอก (2564, หน้า 310-
315) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐาน ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการนำ
นโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดบริหารจัดการ
ให้บริการการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา
มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพ มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายและส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้าง ความตระหนัก
ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง วางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายให้ชัดเจนให้แก่
ครูผู้สอน ให้มีทิศทาง เป้าหมายในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนไปในแนวทางเดียวกัน
เพื่อให้การปฏิบัติงานบริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตาม
เป้าหมายของการจัดการศึกษา ดังที่ หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560, หน้า 18) กล่าวว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการ
เรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ
ติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์
ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กร
สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ จริญญา เกษมศรี (2560, หน้า
16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ

หรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญญุณีชา โคทังคะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ไชยดำ (2558, หน้า 119 - 120) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ไม่แตกต่างกัน

7. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีทำงานร่วมกัน มีมาตรฐานตัวชี้วัดของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยโรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน มีการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงานที่วางไว้ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและกำกับ ดูแลการดำเนินการอย่างเป็นระบบส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนมทุกขนาด เกิดความตระหนัก และให้ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน มีหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหารภาพรวมของการบริหาร เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ดังที่ สุภาพรณ ยวนมาลัย (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อดำเนินการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่จะต้องสามารถบริหารองค์กรให้อยู่รอด ต้องการร่วมกันกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งคน เงิน วัสดุ รวมถึงการจัดการที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ทักษะ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร เช่นเดียวกับ

ปราการ อนุศาสนะนันท์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีแรงกระตุ้นในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองให้มีคุณภาพและจัดระบบการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์แบบทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 223 - 225) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิตรา น้อยอ่าง (2559, หน้า 147 - 153) ได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน แต่ละขนาดได้รับการจัดสรรงบประมาณที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียน โดยในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จะได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนมาก เพราะมีจำนวนนักเรียนมาก การบริหารจัดการด้านงบประมาณ จึงน่าจะเป็นไปด้วยความราบรื่น และเพียงพอต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนน้อย จึงส่งผลให้การบริหารงานด้านงบประมาณมีปัญหาบ้าง อีกทั้งโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรในโรงเรียนจำนวนน้อย บุคลากรแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบหลายหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานด้านงบประมาณได้ไม่เต็มที่และยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานงบประมาณทำให้ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นและมุมมองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันไปด้วย ดังที่ สิทธิพร โยศรีธา (2564, หน้า 70) กล่าวว่า ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานงบประมาณน้อย ทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรของสถานศึกษา หลายตำแหน่ง ทำให้บุคลากรต้องมีการศึกษา เรียนรู้บริบทของสถานศึกษาใหม่และบุคลากรเก่า มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานงบประมาณ เช่นเดียวกับ นิทรากำแพงหล่อ (2559, หน้า 2 - 3) กล่าวว่า ในการบริหารงานด้านงบประมาณในโรงเรียนต่าง ๆ นั้น ยังไม่มีบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง โรงเรียนจึงจำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการครูให้มีหน้าที่พิเศษปฏิบัติงานด้านงบประมาณ จากเหตุดังกล่าวข้าราชการครูไม่ได้ศึกษาเรื่องการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ โดยตรงมาก่อน ทำให้ขาดความรู้เรื่องดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน งานจึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าจะมีการจัดการอบรมในเรื่องการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ก็ตามและเนื่องการโอนย้ายครูทำให้ต้องแต่งตั้งข้าราชการครูให้มีหน้าที่พิเศษด้านการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ใหม่อยู่ตลอดเวลา ข้าราชการครูก็ต้องเริ่มศึกษา

ค้นคว้า และทำความเข้าใจกับงานที่ได้รับมอบหมายกันใหม่ ซึ่งเป็นภาระค่อนข้างหนักสำหรับข้าราชการครู เพราะต้องเตรียมการสอน ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานพิเศษไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งความเข้าใจในการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร รวมถึงระเบียบการปฏิบัติงานก็เปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมอยู่เสมอ ดังนั้นพบว่า โรงเรียนต่าง ๆ มักจะประสบปัญหาการปฏิบัติงานค้ำงบประมาณ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560, หน้า 116 – 118) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิระดา โพธิ์ทะโลม (2559, หน้า 200 – 205) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมัธยมศึกษาทุกเขตพื้นที่มีการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ จึงทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดความล่าช้า และบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ และงานด้านอื่นที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป แต่บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้น ๆ ดังที่ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, หน้า 96)

กล่าวว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันอาจจะมีการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคลโดยส่วนใหญ่แตกต่างกัน เช่น การกำหนดตำแหน่งตามความต้องการและความถนัด สถานศึกษาขนาดใหญ่ย่อมปฏิบัติได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากจำนวนบุคลากรมากกว่า โอกาสที่ได้รับจัดสรรก็จะมากกว่า การส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็สามารถส่งครูเข้าอบรมได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ หรือชั่วคราวสถานศึกษาขนาดเล็กจะได้รับงบประมาณจัดสรรที่น้อยกว่า ทำให้ปฏิบัติได้น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น เป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกันซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางอาจจะมีการปฏิบัติแบ่งออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการช่วยกันทำหรือบางครั้งได้ทำทุกเรื่อง เพียงคนเดียว เช่นเดียวกับ สันติ จันจำปา (2562, หน้า 82 - 83) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการที่มีข้อจำกัดหลายอย่าง ทั้งจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอย่างค่อนข้างน้อย การโยกย้ายหน้าที่การงานบ่อยครั้ง หลักการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามสภาพที่เหมาะสม ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน แม้กระทั่งการโยกย้ายในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สิ่งทีกล่าวมาข้างต้น ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินไปได้อย่างไม่เต็มที่และไม่ต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 221 - 225) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562, หน้า 180 - 187) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มองว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนจะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นจากบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ชุมชน โดยเฉพาะดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบางอย่างที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า โรงเรียนมีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำเป็นต้องร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังที่ สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22 – 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงาน การศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญ ในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนจรรยาบรรณนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ กิรติกร หนูตอ (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหาร ซึ่งต้องมีบทบาทในการวางแผนการจตุตถการ การสั่งการและการควบคุม ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของการเปลี่ยนแปลง เตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้เปลี่ยนได้ทันกระแสและเป็นนักเรียนรู้ เป็นผู้มอบอำนาจการตัดสินใจเป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารในฐานะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศในการอยู่รอดขององค์กรและการ

บริหารที่ดีนั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าของสารสนเทศ เพื่อการบริหารซึ่งช่วยให้การบริหารทันโลกทันเหตุการณ์และต้องมีการติดตามสารสนเทศในระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาวางแผน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารองค์การสร้างความได้เปรียบ และเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาองค์การซึ่งในที่สุดก็จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา สีดาเดช (2563, หน้า 164 – 167) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 180 – 188) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นผู้นำครูและบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนด้านอื่น ๆ เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกถึงการมีภาวะ

ผู้นำทางการศึกษาเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจ ศรัทธา มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมาย นำไปสู่ผลลัพธ์
ที่ดีต่อทีมและองค์กรเมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำออกมาใน
ระดับสูง ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในระดับสูงเช่นเดียวกัน
ดังที่ คณิน คำแพง (2563, หน้า 192) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะ
ผู้นำ เพื่อกระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นผู้นำทางความคิด สร้างความ
เชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะ
สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่าง
สูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช เรืองขจร (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา วิรัชกุล (2558, หน้า 102 – 104) ได้ศึกษาเรื่อง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6
รูปแบบ พบว่า มี 3 รูปแบบ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วน
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.512 รองลงมา คือ ภาวะ
ผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 และ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.176 ตัวแปรทั้ง 3 รูปแบบนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมได้ร้อยละ 45.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.34079 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ความมีภาวะผู้นำที่บริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ระบบการประเมินผลงานที่สะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนจะคอยติดตามสนใจต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานเต็มศักยภาพไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กระตุ้นส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แต่ในบางครั้งผู้บริหารโรงเรียน จะแสดงภาวะผู้นำแบบสั่งการ เพื่อมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก มุ่งเน้นผลผลิตและประสิทธิภาพงาน เข้าควบคุม สั่งการ ผลักดันให้เกิดผล ควบคุมการตัดสินใจ แจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและความคาดหวังที่ชัดเจน มีมาตรการติดตามผล การปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ดังที่ นิศรา มุลวรรณ (2561, หน้า 88 – 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นทั้งโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดต้องร่วมกันดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พร้อมทั้งนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้นจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลที่เป็นคุณภาพการศึกษาของ

โรงเรียนสูงขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์วิฑู กุลหาญ (2561, หน้า 87 – 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลและนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 73.60

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดมาตรฐานเป้าหมายและหลักเกณฑ์พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดเวลา และปฏิทินให้ครูผู้สอนที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานเฉพาะอย่างแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับบุคคล

1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน

1.2 จากผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1.2.1 โรงเรียนควรประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา

1.2.2 โรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.2.3 โรงเรียนควรดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ชงทอง. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กมลรัตน์ ทีสมบูรณ์. (2560). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2560). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กันยา สรรพกิจโกศล. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสู่โลกสากลของผู้บริหารบริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออกอาหารของประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กীরติกร หนูตอ. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ไกรยศ ภัทราวาท. (2559). *รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0*. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- แคทรียาภรณ์ อินทิพย์. (2559). การศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างด้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริญญา เกษมศรี. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น
ของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจตนา กิจเจริญ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิกา บรรจงปรุ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). 31 วัน สร้างสุดยอดผู้บริหาร. พิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ:
ปัสซีเดย์.
- ชูชาติ พุทธมาลา. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชอพี ราเชะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฉิมามล พองน้ำ. (2558). *การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(1), 60 – 74.
- ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิชากัทร พักคง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดวงนภา เตปา. (2562). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าว
บุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดาราวดี บรรจงชวย. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.
การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24.
ปริญญาโท ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.
พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ : ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระพงษ์ สิบโสภา. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤกร ปันพุ่มโพธิ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารวิจัย
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13(1),
81 – 96.

- นฤมล โยคานุกุล. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์ พศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิศรา กำแพงหลอ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิชาภา. (2558). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สัมฤทธิ์ผล*. เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/author_des.php?authorID=1769. 14 ธันวาคม 2563.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิรุช มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2559 ลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- เบญจภรณ์ ฝินสู. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรเมศ สมบูรณ์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประภาพร รักษ์เลี้ยง. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(1), 128 – 140
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราการ อนุศาสนะนันท์. (2562). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในบริบทประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พ่องพรรณ พลราช. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พรนภา เลื่อยคลัง การตื้อนนันต์นาวิ และสภาพร พฤษภูมิกุล. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(2), 2155 – 2170.
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรศิริ สังข์ทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาสิทธิศักดิ์ สิทธิธาภิโรโต (เสนา). (2558). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์*. สารนิพนธ์ รม.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พะยอม วงศ์สารศร. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู* โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เพาซี วงศ์ภักดี และ อโนทัย ประสาน. (2558). *ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภัทรวดี ตริโอบุษฐ์. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุมาศ จันทร์ศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนันยา โชติวรรณ. (2559). *การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศในการทำงานของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- มนัญชยา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2557). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- มัทรี บุญเจริญ. (2559). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- มัลลิกา สีดาเดช. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เมธนรา หอมหวาน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ราตรี สอนดี. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุจิร ภูสาระ และกัลย์มน อินทุสุต. (2558). *การบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสติวิติโอ จำกัด.*
- ลลิตา พลเชื้อ. (2560). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- वलันต์ แก้วเก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- วัชรื กาศสนุก. (2558). การพัฒนาระบบจิตศึกษาของโรงเรียนวัดโชคเกษม (เกษมราษฎร์ บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2560). การพัฒนาระบบจิตศึกษาของโรงเรียนวัดโชคเกษม (เกษมราษฎร์ บำรุง) โดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 19(3), 283 – 296
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 คณะครุศาสตร์ สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไล พิณจพงศ์ และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 14. วารสารราชพฤกษ์, 13(1), 54 – 62.
- วิยะดา โพธิ์ทะโสสม. (2559). ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศักดิ์นิรันดร์ วงษ์ศรีแก้ว. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เศรษฐพงศ์ นันท์วิวงศ์. (2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง* กศ.ม. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สกุลกานต์ โกลีลา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง* กศ.ม. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ. สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา: กรุงเทพฯ*
- สมเดช เรืองขจร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.*
- สันติ จันจำปา. (2562). *การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- สาธิต มณฑาณี. (2559). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สาวิตรี บุญบุญกุล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.*
- _____. (2563). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนาระบบราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.*

- สิริพร โยศรีธา. (2564). *แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอ
ลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.*
วิทยานิพนธ์ ปร.ด กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุกฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์
ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2558). *การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการ
บริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี. สารนิพนธ์ปริญญา กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.*
- สุดสายใจ กิจไกรลาศ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพรรณ ยวนมาลัย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา :
มหาวิทยาลัยพะเยา.*

- สุรจิตย์ ผิวงาม. (2558). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น : พหุกรณีศึกษา. วารสารคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 34(4), 168 - 176
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อภิชา พุ่มพวง. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ ทนคาดี. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ ช่วยบำรุง. (2558). ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรา ไชยดำ. (2558). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อันธิยา ภูมิไธสง. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- อิทธิพล มะโนน้อม. (2558). *การพัฒนาชุดการสอนอิงสื่อสังคม วิชาแนวคิดและทฤษฎีด้านการจัดการทางวัฒนธรรม เรื่องธุรกิจและการเงิน สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อินทிரาน น้อยอ่อง. (2559). *การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อิสรา วิรัชกุล. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุดม ชูลีวรรณ. (2558). *รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกชัย คำพล. (2558). *การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ali Mohammad Jubran. (2016). *Educational Leadership: A new Trend that Society Needs. Administration and Educational Foundations*. Faculty of Education. Yarmouk Universit.
- Anantha Raj. (2016). *Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers In Malaysia*. Procedia – Social and Behavioral Sciences 229. 151 – 157.
- Barnes, J.K.(2011). *Leadership style of Principal in Successful Middle School in Tennessee*. Doctor of Education Lincoln Memorial University.
- Bozman, C. E. (2011). *The Effects of Principals' Leadership Styles, Teacher Efficacy, and Teachers' Trust in Their Principals on Student Achievement*. Dissertation of Doctor of Education Tennessee State University.

- Chih-Hsiang Weng. (2016). *The relationship between technology leadership strategies and effectiveness of school administration: An empirical study*. Institute of Education. National Cheng Kung University.
- Darlene García Torres. (2019). *Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools*. *Teaching and Teacher Education*, 2(79), 111 – 123.
- 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.
- Fiedler, Fred. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- J. Veeriah. (2017). *Principal's Transformational Leadership and Teachers' Affective Commitment in Primary Cluster Schools in Selangor*. *Teaching and Teacher Education*, 2(53), 256 – 273.
- Knezevick. S. J. (2002). *Administration of public education* (4th ed.). New York: Harper and Row Publisher.
- Yukl, G (2002). *Leadership in Organizations* (4 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมการวิทยานุกูล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นายอนุชา วาทะวัฒน์นะ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
4. นายชัยนาจ ศิริनुมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
7. นายวรยา วงค์นายโกด ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมมากรวิทยานุกูล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
8. นายชนาธิป โกษาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
9. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
10. นายอนุชา วาทะวัฒนะ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

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

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

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

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์

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

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุชา วาฬวัฒน์

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

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๕๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๒๕

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

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๒๕

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

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๒๕

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

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๒๕

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

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเพิ่มพิทยาศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูภรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๒๕

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

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๕

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชัยนาจ ศิริनुมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวรยา วงศ์นายโกศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชนาธิป โกษาแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอนุชา วาทะวัฒนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๔ ๔๘๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๑๑๙๔

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายดวงสิทธิ์ พรหมมา

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Secondary School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๔ - ๑๔๙ นั้น

คณะกรรมการการวิจัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ เห็นควรออกหนังสือแจ้งยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์หลังจากการแก้ไขตามมติที่ประชุม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๒ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการการวิจัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๑๖๖/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๒๔-๑๔๙

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Secondary School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายดวงสิทธิ์ พรหมมา

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกษิณี คุปตะบุต

(นางสาวสุกษิณี คุปตะบุต)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายดวงสิทธิ์ พรหมมา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารโรงเรียน
 - () ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 – 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน						
0	ผู้บริหารประเมินความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำการแบบแลกเปลี่ยน “ผู้บริหารประเมินความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
2	ผู้บริหารเน้นให้ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน					
3	ผู้บริหารอำนวยความสะดวก ให้การแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุน วิธีการทำงานเป็นกลุ่มแก่ครูผู้สอน					
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารให้อิสระครูผู้สอนในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และนโยบายของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์						
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับครูผู้สอนในหน่วยงาน					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
13	ผู้บริหารจัดทำแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานการทำงานในระดับสูง					
15	ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารแสดงวิธีการพัฒนางานและครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง					
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูผู้สอนเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
19	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดยครูผู้สอนเป็นผู้รับฟังและนำมาปฏิบัติตาม					
20	ผู้บริหารกำหนดเวลาและปฏิทินในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน					
21	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนต่อครูผู้สอนเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					
22	ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารบอกวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จกับครูผู้สอน					
24	ผู้บริหารมีการกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
25	ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังในผลงานของครูผู้สอนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ					
26	ผู้บริหารมีการอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน					
27	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานเฉพาะอย่างแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบุคคล					
28	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน						
29	ผู้บริหารให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานสำเร็จ					
30	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจแก่ครูผู้สอนว่าจะได้รับ รางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
31	ผู้บริหารให้การยอมรับเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติได้สำเร็จ					
32	ผู้บริหารแสดงความยินดี ให้กำลังใจเมื่อครูผู้สอน ปฏิบัติงานตามหน้าที่					
33	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมั่นใจว่าจะได้รับรางวัล ที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
34	ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อครูผู้สอนทำงานดี					
35	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูผู้สอนมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน					
36	ผู้บริหารระบุจุดประสงค์หลักในการทำงาน ให้ครูผู้สอนได้ชัดเจน					
37	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่พึงประสงค์					
38	ผู้บริหารให้กำลังใจและเชื่อมั่นว่าครูผู้สอน จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้					
5. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง						
39	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีการเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
40	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น รวมกันในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้ครูผู้สอนแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าแสดงออก					
43	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
44	ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว้างงานที่ทำอยู่สำคัญและพร้อมที่จะตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
45	ผู้บริหารแสดงให้ครูผู้สอนเห็นความตั้งใจความมุ่งมั่นทุ่มเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
46	ผู้บริหารมีศักยภาพ ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
47	ผู้บริหารมีความสามารถที่จูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
48	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการปฏิบัติงานทุกคนอย่างเสมอภาค					
49	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษาแก่ทุกคนได้					
50	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
51	ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และความต้องการของครูผู้สอนตามความเหมาะสม					
52	ผู้บริหารให้การเคารพ และนับถือในศักดิ์ศรีของครูผู้สอนแต่ละคน					
53	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูผู้สอนทุกคนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
54	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ					
55	ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม**

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
0	โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ “โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อคุณภาพทางการศึกษา					
2	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือและแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
3	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
5	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ					
7	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
8	โรงเรียนดำเนินกิจกรรมการแนะแนวอย่างเป็นระบบ					
9	โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
10	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมรูปแบบการเรียนการสอนและมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาสื่ออย่างสม่ำเสมอ					
11	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ วิธีการวัดผลประเมินผล					
13	โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
14	โรงเรียนมีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายเหมาะสมกับท้องถิ่นและให้ชุมชนมีส่วนร่วม					
15	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
16	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ					
17	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2. ด้านการบริหารงบประมาณ						
18	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานบัญชีการเงิน การรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
19	โรงเรียนมีการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ตามกฎหมาย ระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง					
20	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุอย่างเป็นระบบ					
21	โรงเรียนมีการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงินและการนำส่งเงิน เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					
22	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดระบบตรวจสอบ การรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
24	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและ คำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ					
25	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติงบประมาณตาม งบประมาณที่จัดสรรไว้					
26	โรงเรียนมีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการ					
27	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					
28	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา					
29	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล การใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานประจำปี					
3. ดานการบริหารงานบุคคล						
30	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการลาของข้าราชการ ครูและครูผู้สอนทางการศึกษาทุกประเภท					
31	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา					
33	โรงเรียนดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา					
34	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการ ความจำเป็นและภารกิจของโรงเรียน					
35	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา					
36	โรงเรียนมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอน					
37	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและครูผู้สอนทางการศึกษา					
38	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
39	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ					
40	โรงเรียนมีการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการของครูผู้สอน					
41	โรงเรียนดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป						
42	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
43	โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา กับหน่วยงานอื่น					
44	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
45	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
46	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ					
47	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดการระบบการควบคุมภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ					
48	โรงเรียนมีการประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา					
49	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
50	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					
51	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการทัศนศึกษา					
52	โรงเรียนดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
53	โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
54	โรงเรียนมีการดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
55	โรงเรียนมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับ
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม**

ชื่อผู้วิจัย นายดวงสิทธิ์ พรหมมา นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....จบการสัมภาษณ์ เวลา.....

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
- 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างไร

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

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างไร

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

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้

นายดวงสิทธิ์ พรหมมา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 37 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)
1	0.74	19	0.35	37	0.67
2	0.81	20	0.32	38	0.60
3	0.85	21	0.37	39	0.47
4	0.85	22	0.60	40	0.50
5	0.80	23	0.58	41	0.47
6	0.81	24	0.60	42	0.42
7	0.85	25	0.59	43	0.54
8	0.82	26	0.56	44	0.43
9	0.86	27	0.58	45	0.55
10	0.79	28	0.39	46	0.72
11	0.74	29	0.45	47	0.57
12	0.67	30	0.49	48	0.69
13	0.73	31	0.67	49	0.70
14	0.74	32	0.59	50	0.48
15	0.76	33	0.75	51	0.53
16	0.76	34	0.54	52	0.48
17	0.80	35	0.51	53	0.51
18	0.65	36	0.56	54	0.60
				55	0.67

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เท่ากับ .9720

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)
1	0.49	19	0.44	37	0.40
2	0.67	20	0.67	38	0.67
3	0.76	21	0.75	39	0.88
4	0.52	22	0.51	40	0.61
5	0.49	23	0.71	41	0.67
6	0.76	24	0.62	42	0.81
7	0.45	25	0.43	43	0.89
8	0.87	26	0.60	44	0.52
9	0.76	27	0.55	45	0.67
10	0.43	28	0.45	46	0.80
11	0.41	29	0.49	47	0.44
12	0.67	30	0.67	48	0.67
13	0.88	31	0.76	49	0.75
14	0.61	32	0.52	50	0.51
15	0.67	33	0.49	51	0.71
16	0.81	34	0.76	52	0.62
17	0.88	35	0.45	53	0.38
18	0.52	36	0.87	54	0.60
				55	0.55

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เท่ากับ .9841

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ ดร.เขาวัดเกษม สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



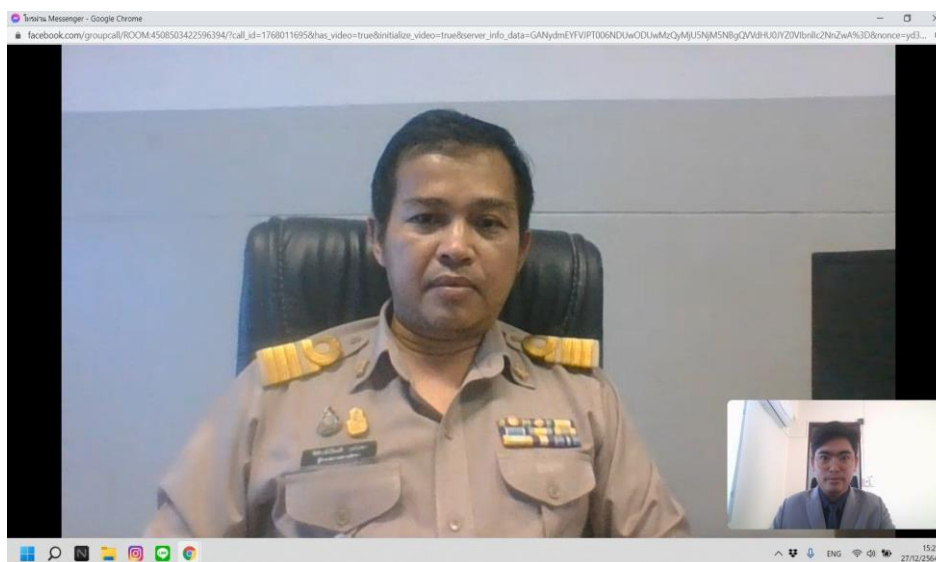
ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ นายชัยนาจ ติริณูมาศ
ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 12 การสัมภาษณ์ นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์
ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 13 การสัมภาษณ์ นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา
ผู้อำนวยการเรียนอุดมพัฒนศึกษา อำเภอนาหว้า
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 14 การสัมภาษณ์ นายวรชัย วงศ์นายโกต
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมมากรวิทยานุกูล อำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 15 การสัมภาษณ์ นายชนาธิป โกษาแสง
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 16 การสัมภาษณ์ ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์
 นักวิชาการศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและ
 ประเมินผลการจัดการศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 17 การสัมภาษณ์ นายอนุชา วาทะวัฒน์นะ
 ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม
 จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายดวงสิทธิ์ พรหมมา
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤศจิกายน 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	201-202 หมู่ 13 ตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ภูมิลำเนา	24 หมู่ 1 บ้านนาหว้า ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2548	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2565	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม