



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

แคทรียา บุตรศรีผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

แคทรียา บุตรศรีผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOL – COMMUNITY RELATIONSHIP UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

LOMEPAN MAHAWONG

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ลำแพน มหาวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธมา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ เรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายศิริพงษ์ พาคี ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ดร.บดินทร์ นารถโคษา ดร.ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ นายทองคำ วรสาร นางฉลภาต วงศ์เครือศรี และนางวรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จ ลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ศึกษาในเทศกกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ชาย ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาคุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา พี่ชายของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ลำแพน มหาวงศ์

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	ลำแพน มหาวงค์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน 3) ค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว
พยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนและสมการ
พยากรณ์ 4) หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว
พยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน
จำนวน 288 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .971 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .827 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการ
ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation
Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.3848 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.684 + .210 (X_2) + .226 (X_4) + .166 (X_3)$$

$$Z' = .260 (Z_2) + .257 (Z_4) + .206 (Z_3)$$

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบ ดิจิทัล องค์การมีความจำเป็นจะต้องปรับตัววัฒนธรรมและวิธีการบริหาร มีการสร้างองค์ ความรู้ ใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสาร และผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ บุคลากรกล้าที่จะทำอะไรต่างที่แตกต่าง 2) ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ผู้บริหารต้อง สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการพบปะพูดคุยกับชุมชนของโรงเรียน สามารถพูดโน้มน้าวให้ บุคลากรคล้อยตามได้ พูดดี พูดจาไพเราะ พูดจาสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน และต้องมึ การสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองตามยุคตามสมัย มีการส่งเสริมให้หน้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ทำโครงการใหม่ ๆ ตามความเปลี่ยนแปลงไปของสังคม เปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นรูปธรรม นามธรรม บริบทรอบตัว ที่เห็นด้วยตา และนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ โรงเรียน

TITLE	Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of School – Community Relationship under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Lomepan Mahawong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sawat Pothivat Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of school administrators' leadership and the effectiveness of school – community relationship 2) analyze the relationship between school administrators' leadership and the effectiveness of school – community relationship 3) to determine the school administrators' leadership which could be a good predictor on the effectiveness of school – community relationship and a predictive equation, 4) establish guidelines for developing school administrators' leadership that could be a good predictor of the effectiveness of school – community relationship The sample consisted of 45 school administrators and 288 teachers, yielding a total of 333 participants from schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The Sample Obtained Through Stratified Random Sampling The research instrument for data collection was a rating scale questionnaire containing two aspects: Aspect 1: school administrators' leadership, with the reliability of .971; Aspect 2: effectiveness of school – community relationship with the reliability of .827. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' leadership and the effectiveness of school – community relationship were overall at a high level.

2. The school administrators' leadership and the effectiveness of school – community relationship had a positive relation at the .01 level of significance.

3. The components of school administrators' leadership which were good predictors of the effectiveness of school – community relationship consisted of Digital Leadership, Transformational Leadership, and Conversational Leadership, with the standard error estimation of $\pm .23848$. The multiple regression analysis equations could be written as raw scores and standard scores:

$$Y' = 1.684 + .210 (X_2) + .226 (X_4) + .166 (X_3)$$

$$Z' = .260 (Z_2) + .257 (Z_4) + .206 (Z_3)$$

4. Three aspects of school administrators' leadership were able to predict the effectiveness of school – community relationship and recognized as needing improvement: 1) Digital Leadership, organizations must adjust their culture and administrative methods, construct new bodies of knowledge by utilizing information technologies for communication, and encourage personnel to take risks and attempt new things, 2) Conversational Leadership, administrators must build good human relations, communicate and connect with school communities, have ability to influence personnel, use positive, courteous, and modest verbal communication, and build a body of knowledge through the new processes, and 3) Transformational Leadership, administrators must change themselves responding to the latest developments, adopt components of transformational leadership as part of their administration, create new activities, and projects according to the changes in societies, make adjustments to practices that can be visually perceived in terms of concrete, abstract, and surrounding contexts, and apply new things for operations.

Keywords: Leadership of School Administrators, School – Community relationship

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้น และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 38) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา

ตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้อง มีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อช่วยทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 3)

จากสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Educational Leadership Model. 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, หน้า 70 – 75) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้นำทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E-Learning 4) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ที่สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาไทยต้องบริหารการสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาตนเองรอบด้าน เพื่อสร้าง 3 L คือ Student Learning teacher Learning และ Systems Learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับทุกด้าน และมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือ เชื่อมโยงกับสังคม เป็น Change & Learning (วิจารณ์ พานิช, 2558, หน้า 14)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่ของการสร้างพฤติกรรมและควบคุม

พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการทำงานของกลุ่มภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ย่อมนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้แน่นอน

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์การและเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว (รัตนา เหลืองงาม, 2562, หน้า 11) ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติธรรมของกลุ่มหรือองค์การ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและบารมีที่ได้จากตัวเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความยอมรับในตัวเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง คุณสมบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งหมายถึง ค่านิยมหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี และยังได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้างไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก จากสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตด้านคุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา ความไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น กลไกสำคัญในการแก้ปัญหา คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องมีศักยภาพหลายด้าน เช่น มีความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ของโรงเรียนและยังเป็นการลดความขัดแย้งในระหว่างชุมชนกับโรงเรียนได้อีกทางด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการประสานงาน มีความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะ คุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้เป็นอย่างดีและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับ วุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม และผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เป็นองค์กรจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 16 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 1 - 499 คน) โรงเรียนขนาดกลาง 21 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,510 คน รวมทั้งสิ้น 2,555 คน มีการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน ในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2563, หน้า 19) มีเขตบริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตพื้นที่การปกครองประกอบไปด้วย 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน อำเภอกุศุดาบก อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอสองดาว และอำเภอบ้านม่วง ตามแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้โรงเรียนและชุมชนมีการประสานร่วมมือในการบริหารและการจัดการศึกษาและเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจให้โรงเรียน ส่วนการบริหารงานของสถานศึกษามีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน จนการปฏิบัติและยากต่อการทำความเข้าใจ จึงทำให้ชุมชนไม่ยอมเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารของสถานศึกษา ไม่สามารถมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผน และร่วมประเมินผลได้ ประกอบกับสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความสามารถเรื่องของการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนในการที่ให้ความรู้แก่ชุมชนได้ จึงทำให้การมีส่วนร่วมในเรื่องของการบริหารงานของสถานศึกษามีน้อยและเท่าที่ผ่านมาสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับชุมชนอย่างจริงจังเพียงแต่ต้องการผลประโยชน์จากชุมชนเท่านั้น เช่น เงินสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ,2562, หน้า 27) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดประชุมสัมมนาผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 1/2562 ได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ สร้างความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยให้ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยึดโรงเรียนและนักเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (School Based Management: SBM) ซึ่งจะต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาในการทำความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนและห้องเรียนเป็นสำคัญและครูจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มี

ลักษณะแตกต่างจากองค์การโดยทั่วไปที่มีเพียงจุดมุ่งหมายและพันธกิจ ส่วนสถานศึกษา นั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอีกด้วย โดยเริ่มต้นศึกษาถึงความหมาย ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลอำนาจหรือได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา กลมเกลียว ความร่วมมือ ร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง ที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจาก ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญในการ ที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นจึงเห็น ได้ว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสนใจจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมาย และคุณค่าของ องค์การรวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มี ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการ กำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่ อนาคตที่พึงประสงค์

บ้าน วัด โรงเรียน หรือที่เรียกว่า “บวร” คือสามเสาหลักคู่สังคมไทยซึ่งเป็นทุน ทางสังคมที่เกื้อกูลประเทศไทยมาช้านาน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนที่ผ่านมาก็ยึดหลักการนี้มาโดยตลอด เพราะทั้งบ้านและวัดโดยรวมแล้วก็คือ ชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนนั่นเอง โดยความจริงที่ยอมรับกันโดยทั่วไปคือ โรงเรียนกับชุมชน เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ สถานศึกษาได้พลังจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาและ ชุมชนได้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยให้ทราบความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างกัน และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อ

ประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือประโยชน์กับโรงเรียนและประโยชน์ต่อชุมชน (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560 หน้า 1343)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติหน้าที่ บทบาทของตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกมาศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หรือไม่อย่างไร
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มีภาวะผู้นำด้านใดบ้าง และมีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนและสมการพยากรณ์
4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกมาศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก
3. มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการทำให้ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยในขั้นสูงต่อไป

2. ด้านการนำไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน และทราบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนนะนักวิชาการ แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำ ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2555, หน้า 8 – 9); วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48 – 49); ศรีธราธา แหยมคง (2557, หน้า 32); กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24); ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558, ออนไลน์) และพรชัย เจดามาน (2560, ออนไลน์) ได้ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะเรียกว่า ตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำที่เป็นตัวแปรพยากรณ์

1.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (Digital Leadership)

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogue Leadership)

1.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

1.2 ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้วิจัยได้

ทำการศึกษาจากข้อข่ายงานการสร้างความสัมพันธ์ตัวแปรเกณฑ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 256); สมนึก พงษ์สกุล (2556, หน้า 28); ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558, หน้า 6); อรรถณพ คุณเศรษฐ์ (2559, หน้า 9); วาสนา ชูแสง (2557, หน้า 22); ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 1342) และนาวัน แกละสมุทร (2562, หน้า 12) มาใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 5 งาน ดังนี้

1.2.1 การให้บริการชุมชน (Community service)

1.2.2 การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน (Community assistance and support)

1.2.3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ (Community relations work and other agencies)

1.2.4 การร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Work on the Board of Basic Education Institutions)

1.2.5 การประชาสัมพันธ์ (Public relations)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนศร ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,555 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถาน จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,510 คน คน จาก 45 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 โดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

3. ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

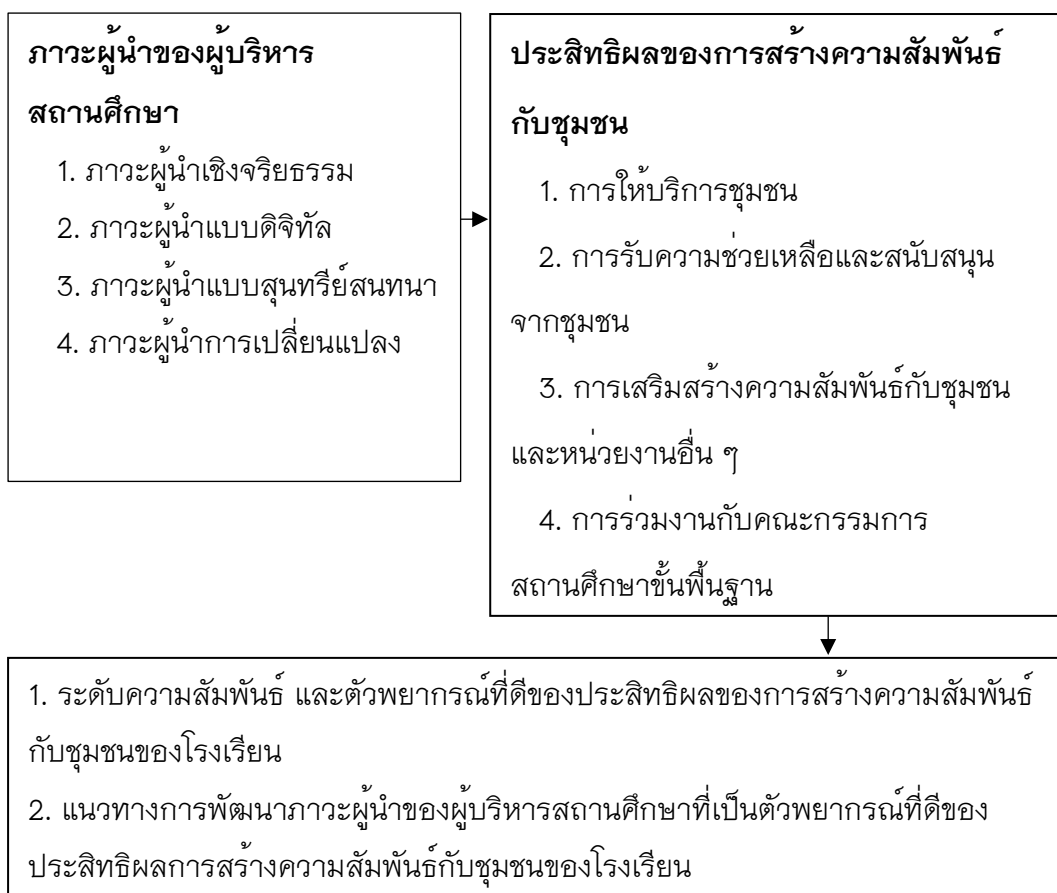
มิถุนายน 2564 – มีนาคม 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากแบบสอบถามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล รวมถึงนำหลักการ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม

ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

1.2 ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามา เปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการ จัดการเรียนการสอนได้

1.3 ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สนทนา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับฟังและเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกัน อย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้มีความสนใจ และดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลืองานภายในองค์กรเป็นอย่างดี

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กร ได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตน ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

2. ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 ด้าน วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำขึ้น ดังต่อไปนี้

2.1 การให้บริการชุมชน หมายถึง การบริการที่โรงเรียนให้กับชุมชน ตามความสามารถที่โรงเรียนจะดำเนินการได้ โดยมีการวางแผนการทำงาน การกำหนด นโยบายแนวทางในการปฏิบัติงาน และการจัดบุคลากรให้คำแนะนำด้านวิชาการเพื่อให้ ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น การจัดแหล่งนันทนาการในโรงเรียน การพัฒนา โรงเรียนให้เป็นศูนย์การศึกษา เป็นต้น

2.2 การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การเปิด โอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาโรงเรียน เช่น กิจกรรมวันเด็กกิจกรรมวันลอยกระทง กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น โดยโรงเรียน มีการสำรวจความพร้อมของชุมชนแล้วไปขอรับความช่วยเหลือ ทั้งในด้านทุนทรัพย์ แร่งงาน ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรม เช่น การเชิญ บุคคลภายนอกเข้าเป็นวิทยากรในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นการขอความร่วมมือ หรือช่วยเหลือจากชุมชนด้านวิชาการ เป็นต้น

2.3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ หมายถึง งานที่โรงเรียนให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่นตามโอกาสในการ พัฒนาชุมชนโดยมีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของชุมชน แล้วกำหนด นโยบาย เป้าหมายวางแผนปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.4 การร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง งานที่โรงเรียนต้องดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547 และระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง พ.ศ. 2553 เช่น เสนอแนวทางกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของสถานศึกษาส่งเสริมให้ มีการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน

2.5 การประชาสัมพันธ์ หมายถึง งานที่โรงเรียนติดต่อสื่อสาร จากองค์การไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและประชมติจาก สาธารณชนที่มีต่อองค์การโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อถือ ภาพลักษณ์ ความรู้ และแก้ไขข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการ

โรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียน
การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ขนาดสถานศึกษาในระดับ
มัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2549
โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่
1 - 499 คนลงมา จำนวนบุคลากร 282 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่
500 - 1,499 คน จำนวนบุคลากร 678 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่
1,500 - 2,499 คน จำนวนบุคลากร 524 คน

5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่
2,500 คนขึ้นไป จำนวนบุคลากร 1,076 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงาน
ของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารและจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด
จำนวน 45 โรงเรียน แบ่งออกเป็นสหวิทยาเขต 8 สหวิทยาเขต ประกอบไปด้วย สหวิทยา
เขตสกลราช สหวิทยาเขตพระธาตุคุดุม สหวิทยาเขตธาตุนารายณ์เจงเวง สหวิทยาเขต
ดำรงธรรม สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน สหวิทยาเขตสว่างศึกษา สหวิทยาเขตไตรมิตร
และสหวิทยาเขตอากาศเบศจรัญษ์

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง
แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
ของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้วิธีการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยนำเสนอสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.4 การวิเคราะห์แบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียน

- 2.1 โรงเรียนกับชุมชน
- 2.2 งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 2.2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 2.2.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 2.2.3 ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

กับชุมชน

- 2.2.4 หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

- 3.1 การให้บริการแก่ชุมชน
- 3.2 การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน
- 3.3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
- 3.4 งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 การประชาสัมพันธ

ตอนที่ 4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.2 โครงสร้างการบริหาร

4.3 กรณีการปฏิบัติที่ดี (Best practice)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดรวมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องเฉลียวฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 , หน้า 77) สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

จิระ หงส์ดารมภ์ (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 20) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่ใช้ความสามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจหรือคลุ้ใจให้ผู้ตามกระทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์การปฏิบัติงานตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธายอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา รชนีธย์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตน ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัด หรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของการอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การเต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกับทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และวามเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

Ubben, et al. (2001) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้นำองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคน ที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้ องค์การ เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้น ให้บริการอยู่อีกด้วย

Warner&Cathy (2002) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำคือ

1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยให้สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้
2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น
3. ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิด และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ
5. ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ
6. ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า
7. ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

Stogdill (1974, pp. 7 – 15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์แก้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

Hoy & Miskel (2005) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึงบุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กรให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์กรโดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

Halpin & Andrew (2006, p. 43) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำและ (5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988, p. 68) ที่เห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในองค์กร เป็นบุคคลที่ได้รับเลือก หรือได้รับการยอมรับให้ทำหน้าที่เป็น ผู้นำ สามารถชักจูงหรือจูงใจให้สมาชิกทำงานร่วมกัน ทำหน้าที่บริหารประสานประโยชน์ของกลุ่มให้สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยความสมัครสมานสามัคคี เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้นำเป็นหัวหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรใดที่ขาดผู้นำที่ดีแล้ว ความสามารถขององค์กรนั้นก็จะเป็นงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี สามารถลดความขัดแย้ง สร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมวัฒนธรรมให้ผู้ร่วมงานยอมรับ มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สุวรรณณี เขยสมบัติ (2554, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก

เพื่อความหมายให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกับตนในการดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนิศรา แสนจริง (2555, หน้า 25) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้นำองค์การไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้นำองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์การนั้นบรรลุยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ โดยภาวะผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากความพยายามและการทำงานหนัก ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจของตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเรื่องงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงหมายถึงรวมถึงหลักสูตร โครงสร้างองค์กรและการบริหารต่าง ๆ ในการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จสถานศึกษามีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานผู้นำองค์การจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรพต รั้งงาม (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงานและเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

บารมี จรัสสิงห์ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากร

ในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ฤทธิรงค์ เศษวงศ์ (2556, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การนิเทศทางการศึกษา การวัดประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้

สุขฤทัย จันทรทรวงกร (2558, หน้า 23) ได้สรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริมสนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนา การเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อ พฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งกล่าวได้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่ง คือชนิดที่แคบ หมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และนัยที่สองคือชนิดที่กว้าง หมายถึงใส่ใจ กับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่นวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของผู้นำ ซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนรวมถึงมีบทบาท ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์แบบของภาวะผู้นำและพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์ (2555, หน้า 8 - 9) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำ โดยทั่วไปและผู้นำการศึกษา ของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของ สังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยง การศึกษากับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการวิเคราะห์ คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไข และเข้าใจถึงประเด็น ปัญหาทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์ ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่ เกิดขึ้น อะไรคือสิ่งที่อยู่เบื้องหลัง สิ่งเหล่านั้น
 2. ความสามารถในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรทำตนเองและ องค์การให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์วิจารณ์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ผู้อื่น สิ่งอื่นแล้วคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิมมีแนวทางเป็นของตนเอง
 3. ความสามารถในการสร้างผลงาน คนส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริโภค นิยมทั้งในสังคม และตนเอง ถ้าคิดวิเคราะห์ วิวิจารณ์ สร้างสรรค์แล้วไม่ลงมือทำ สร้างผลงานก็จะกลายเป็นสังคม หรือประเทศชาติที่รับหรือซื้ออยู่ตลอดเวลา
 4. ความสามารถในการด้านความรับผิดชอบ เป็นการแสดงความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่า ผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของ คุณธรรมเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต
- จิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48 - 49) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้
1. ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และมองอนาคตว่า

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

2. มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงมีต้องการติดต่อสัมพันธ์ภาพ ที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างดีทำให้ เกิดความสุขการดำเนินชีวิตในที่สุด

3. การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยโอเคและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อการบรรลุในเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตนเองจะรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

4. ความมุ่งมั่น (Assertive) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็อ่อนน้อม ถ่อมตัว ไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น ๆ

5. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงาน ที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1) มีแรงผลักดัน (Drive) ให้ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักดันที่มาจากความกลัวตาย และยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความก้าวร้าวแค้น (Aggressive Drive) ที่จะสู้กับความตาย โดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรัก และรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ หรือรู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้น เมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจจะนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วย

6. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

8. เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีต้องเต็มใจที่จะสอนสิ่งที่รู้ และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษา

และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกล้าที่จะให้ Feedback อย่างตรงไปตรงมา อย่างจริงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครองตนให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ความสามารถเข้าใจ เหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผลมีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

10. มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุเป้าหมาย

ศรัทธา แหยมคง (2557, หน้า 32) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่ามีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้นในปัจจุบันที่คงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้นำยุคใหม่นั้น พวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อสารออกมาจริง ๆ

3. การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียด ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4. การเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้

กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างผู้นำและภาวะความเป็นผู้นำ เรียกได้ว่าเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่จะบังเกิดขึ้น ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. การสร้างพลังแห่งความเพียร (Capacity to Aspire) ความสามารถนี้สำคัญมาก เพราะเปรียบเสมือน “การเติมไฟในตน” ถ้าขาดไฟเสียแล้ว การทำงานก็จะอ่อนพลังและขาดความมีชีวิตชีวา เพราะการจะทำสิ่งยากและซับซ้อนให้สำเร็จนั้นต้องมีความมุ่งมั่นและการที่จะมีพลังแห่งความเพียร ผู้นำต้องเข้าสู่กระบวนการเดินทางเข้าไปในตัวตน (inner path) ค้นหาความหมายของชีวิตและการดำรงชีวิตว่า มีชีวิตเพื่ออะไร พลังแห่งความเพียรจึงเป็นเรื่องของศรัทธาในการทำสิ่ง ที่ดีงามและสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเราอาจเรียกได้ว่าเป็นสัมมาทิฐิของผู้นำที่มุ่งมั่นดำเนินรอยตามเส้นทางพระโพธิสัตว์

ผู้รับใช้สรรพชีวิต ผู้นำแห่งอนาคต นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้ว ยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไข ปัจจัยที่จะช่วยพุ่มพักให้ผู้อื่นในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย

2. การนำการสนทนาที่ครุ่นคิดพินิจนึกและสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ (Reflective and Generative Conversations) เรื่องราวในประวัติศาสตร์มากมายบอกว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Deep Change) ในตัวปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคล เกิดขึ้นจากการสนทนาอย่างลุ่มลึกกับผู้อื่น (กัลยาณมิตรหรือครู) การสนทนาอย่างลุ่มลึกนำไปสู่การมองเห็น (Insight) และปัญญา (Wisdom) ดังนั้น ผู้นำจึงต้องพัฒนาทักษะในการครุ่นคิดพินิจนึก และเหนี่ยวนำให้เกิดการสนทนาในกลุ่มที่มีคุณภาพ นำไปสู่ข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แน่นแฟ้นขึ้น

3. หลักคิดและทักษะในการเข้าใจระบบซับซ้อนและความซับซ้อนในโลกที่ไม่มีเสถียรภาพ พลิกผันได้ง่าย (Understanding Complexity) การเข้าใจโลกในระบบอันซับซ้อน และส่งผลสะท้อนต่อกัน จะช่วยให้ผู้นำมีท่าทีที่เหมาะสมกับโลก สามารถจัดปรับความสัมพันธ์ต่อผู้คน และสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงเห็นโอกาสในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์เรื่องราวใหม่ ๆ เพื่อสร้างอนาคตที่ปรารถนา ทั้งนี้ หลายครั้งปัญหาที่บานปลายยิ่งเกยยิ่งยุ่งหรือสร้างปัญหาใหม่เพิ่มขึ้นมา มาจากการที่ผู้นำขาดความเข้าใจระบบอันซับซ้อน ไม่เห็นเหตุปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง หรือคิดว่าตนเองเก่งแล้วลงมือแก้ไขตามวิธีเดิม ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ปรารถนา (Unintended Consequences)

4. ทักษะการเรียนรู้ (Learning) เพื่อเท่าทันอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น (Becoming) ที่ผ่านมากการเรียนรู้เป็นการสรุปบทเรียนจากอดีตมาถึงปัจจุบันแล้วพัฒนาขึ้นมาเป็นความรู้ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ของการปฏิบัติในอนาคต ซึ่งในโลกยุคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงยังดำเนินไปช้าหรือค่อนข้างช้า การนำความรู้จากอดีต มาปรับใช้อนาคตจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ครั้นโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัลทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สินค้ามักตกทุนเร็ว และความรู้ก็ตกทุนได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำในยุคใหม่นี้ต้องไม่เพียงมีความรู้ในอดีต แต่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้นำต้องมีทักษะการเรียนรู้ลึกซึ้งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว การเรียนรู้ให้เท่าและทันโลกที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ นั้น จะช่วยให้ผู้นำปรับตัวปรับวิธีการ ยุทธศาสตร์ เพื่อรับมือกับ

เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเห็นลู่วางสร้างอนาคตจากการลงมือทำ
ในปัจจุบัน

ดุชฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558, ออนไลน์) ได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำ
แนวใหม่ที่ใช้ชื่อ เรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ
และนำมาทำการสังเคราะห์จุดเด่นทางความคิดและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีคุณลักษณะ
อันสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์และโลกในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบพหูกำลัง (Synergistic Leadership) เป็นทฤษฎี
สำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ให้กรอบแนวคิดในการตรวจสอบและสะท้อนเสียงของสตรีในภาวะ
ผู้นำทางการศึกษาในองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ที่จะต้องสอดคล้องกันไป
ในแนวทางเดียวกัน ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร ที่ส่งเสริมต่อการ
บำรุงรักษาและการดูแลเอาใจใส่: การให้รางวัล การพัฒนาวิชาชีพ และการให้คุณค่ากับ
ความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) พฤติกรรม ภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นพฤติกรรมโดยรวม
(Inclusive) มุ่งการบำรุงรักษา (Nurturing) และมุ่งงาน (Task-Oriented) 3) พลังขับเคลื่อน
ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การกระทำ และความคาดหวังของผู้ต้องใช้แนวคิดแบบองค์รวม
เพื่อบูรณาการพลังขับเคลื่อนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 4) ความเชื่อ ทศนคติ และที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ของผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การให้คุณค่า (Valuing) จริยธรรม (Ethics) การยึดมั่นใน
สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) ความเคารพ (Respect) ความต้องการ ก้าวหน้าในอาชีพ
(Professional Growth) การสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) และการสนับสนุนคนงาน
(Support Among Employees)

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีสององค์ประกอบ
ที่สำคัญ คือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและ 2) มีการนำอย่างมี
จริยธรรม ทั้งในส่วนที่มองเห็นได้ และมองไม่เห็นได้ เช่น มีค่านิยมหรือหลักการที่ยึดถือ
จริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งลักษณะทั้งสองนี้ ต้องมีอยู่อย่างเป็นปกติวิสัยตลอดเวลาเพื่อเป็น
ต้นแบบ และเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความเคารพต่อตัวผู้นำเองและ
องค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี
เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม และเพื่อความเคารพในตนเอง

3. ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เนื่องจากสังคมในยุค
ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคมเครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้
และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทศนคติใหม่ ทักษะใหม่

และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของ ICT และการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และเนื้อหาพร้อมทั้งมัลติมีเดีย อันเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องมีเพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพัน และอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคล สำหรับผู้นำดิจิทัล ยังประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้น ไม่ใช่สิ่งที่คงที่แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership) สำหรับศตวรรษที่ 21 หากพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีภาวะผู้นำจากอดีต คือ ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) สู่วภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งมีส่วนร่วมตามสถานการณ์แบบไฟบริการแบบแลกเปลี่ยน และแบบการเปลี่ยนแปลงถือเป็นพัฒนาการทางทฤษฎีที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมเป็นภาวะผู้นำที่ประสงค์และเป็นความหวังของผู้คนระดับโลกมากขึ้นนั้น หมายถึงภาวะผู้นำที่มีความสามารถ ดังนี้ 1) อยู่เหนืออัตตาและความปรารถนาของตัวเอง 2) ช่วยให้ผู้ตามทำในสิ่งดังกล่าวและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น 3) ช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์และ 4) มีเส้นทางร่วม และชะตากรรมร่วม ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตต่างมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ต่างแสดงความกล้าหาญทางศีลธรรม เพื่อยืนหยัดในความจริงและความยุติธรรม ยอมทุกข์ทรมานหรือยอมตาย เพื่อความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ในปัจจุบันเราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการมีทัศนระดับโลก จึงเป็นช่วงเวลาของภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 เปลี่ยนจากการยึดมั่นในตนเอง เป็นมีจิตสำนึกในตนเอง
- 4.2 เปลี่ยนจากการพูด เป็นการกระทำ
- 4.3 เปลี่ยนจากความเป็นอิสระจากกัน เป็นการพึ่งพาอาศัยกัน
- 4.4 เปลี่ยนจากรายบุคคล เป็นหมู่คณะ
- 4.5 เปลี่ยนจากประเทศที่แยกกัน เป็นชุมชนโลกที่บูรณาการกัน

สามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำยอดเยี่ยม ให้กรอบความคิดเชิงปฏิวัติในการมองความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรใหม่ เป็นความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น (More Diverse People) ในกระบวนการกำกับดูแลร่วมกันที่แท้จริง และเนื่องจาก

มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์จากเก่าสู่ใหม่ ทำให้ในปัจจุบันค่อย ๆ คืบไปสู่ภาวะผู้นำ ยอดเยี่ยมที่มี ลักษณะสำคัญมากขึ้น ดังนี้

- 4.5.1 รับฟังการสะท้อนผล (Reflective)
- 4.5.2 ยึดค่านิยมเป็นศูนย์กลาง (Value Centered)
- 4.5.3 มีทัศนะระดับโลก (Global in Perspective)
- 4.5.4 อำนวยความสะดวกต่อสุนทรียสนทนา (Dialogue)
- 4.5.5 ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Leadership)

กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4 ประการ สำหรับการเป็นผู้ผู้นำแบบสุนทรียสนทนาไว้ว่า

- 4.5.5.1 ฟังคนอื่น (Listening)
- 4.5.5.2 เคารพความเห็นคนอื่น (Respecting)
- 4.5.5.3 เปิดใจกว้าง (Substring) ทั้งไม่ระงับ

หรือไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว

- 4.5.5.4 แสดงความคิดเห็น (Voicing) ภายหลังเดวิด โบห์ม

(David Bohm) ได้นำปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว มาয়าระดับการอธิบายด้วย กฎเกณฑ์ และทฤษฎีทางควอนตัมฟิสิกส์ เพื่อนำไปใช้ในสังคมตะวันตกปรากฏว่า ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อตั้งศักยภาพผู้เรียนให้ เป็นที่ปรากฏสามารถสร้างญาณวิทยา (Intuition) ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย องค์การที่นำไปใช้ พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจน คนในองค์กรมีความรักกันและเข้าใจกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน คนในองค์กรที่มีการค้นพบศักยภาพของตนเองและนำไปใช้ประโยชน์ ภายในองค์กรได้มากกว่าแต่ก่อน

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 13) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 5) ความมีบารมี 6) การตัดสินใจ 7) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ศึกษาภาวะผู้นำ 2 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและ 2) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

พรชัย เจตมาาน (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหา การเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ โอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญประกอบด้วย

1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือ มีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change

Intervention) การในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือ จากทุกคนในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กร ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร

ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

(The Thinkers Developers keep Pace with the Changing World) มีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administration)

รับความคิดเห็นของ ผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร

6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น

(Organization is Coordinating a Smooth Operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

7. การประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา

8. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทุกคน ทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง

และสาธารณชนทราบ

9. การประชาสงเคราะห์ (Public welfare) ผู้นำจะต้องให้ความ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

ปิยะวรรณ คิตโลดา (2561, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงาน ศึกษาธิการภาค 11 ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 แบบ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำ แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 5) ภาวะผู้นำแบบสั่งการและ 6) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความร่วมมือ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

วีรชาติ กาญจนกัณโฑ (2562, หน้า 14) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยข้างต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 25 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำเชิงวิเคราะห์ 2) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) ผู้นำการสร้างผลงาน 4) ผู้นำด้านสัมพันธภาพ 5) ผู้นำด้านสร้างแรงบันดาลใจ 6) ผู้นำด้านความทะเยอทะยาน 7) เป็นพี่เลี้ยง 8) การคลี่คลายความขัดแย้ง 9) ผู้นำการสื่อสาร 10) ผู้นำการคิดและทักษะการเข้าใจ 11) ผู้นำแบบพนักำลึง 12) ผู้นำเชิงจริยธรรม 13) ผู้นำดิจิทัล 14) ผู้นำอดเยี่ยม 15) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา 16) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ 17) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 18) ผู้นำการบริหารงานแบบประชาธิปไตย 19) การมีวิสัยทัศน์ 20) การสร้างแรงจูงใจ 21) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 22) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 23) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 24) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 25) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ตาราง 1 การวิเคราะห์แบบของภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

<div style="text-align: center;">แหล่งข้อมูล</div> <div style="text-align: center;">แบบของภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ</div>	ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2555)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ศรัทธา เทียมคง (2557)	करणเดรียก สุขรุ่ง และคณะ (2558)	จิราพร เจริญชัย (2558)	คุณวีรัตน์ โกสุเมงศิริ (2558)	พรชัย เจตมามาน (2560)	นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560)	ปิยะวรรณ คัดโสดา (2561)	นราธิป โชคชยสุนทร (2562)	วีระชาติ กาญจนกันโณ (2562)	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้นำเชิงวิเคราะห์	✓											1	9.09
2. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์	✓									✓		2	18.18
3. ผู้นำการสร้างผลงาน	✓				✓				✓			3	27.27
4. ผู้นำด้านสัมพันธภาพ		✓	✓									2	18.18
5. ผู้นำด้านสร้างแรงบันดาลใจ		✓			✓						✓	3	27.27
6. ผู้นำด้านความทะเยอทะยาน		✓									✓	2	18.18
7. เป็นพี่เลี้ยง		✓										1	9.09
8. การคลี่คลายความขัดแย้ง			✓									1	9.09

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	แบบของภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ												
	ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2555)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2556)	ศรัทธา แหยมคง (2557)	การณศิริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558)	จิราพร เจริญชัย (2558)	คุณวีรัตน์ โกสุภักดิ์ (2558)	พรชัย เจตมาน (2560)	นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560)	ปิยะวรรณ ตัดโสดา (2561)	นราธิป โชคชยสุนทร (2562)	วีรชาติ กาญจนกันโณ (2562)	ความถี่	ร้อยละ
9. ผู้นำการสื่อสาร			✓							✓		2	18.18
10. ผู้นำการคิดและทักษะการเข้าใจ			✓		✓							2	18.18
11. ผู้นำแบบพหูกำลัง					✓	✓						2	18.18
12. ผู้นำเชิงจริยธรรม	✓	✓		✓		✓	✓					5	45.45
13. ผู้นำดิจิทัล		✓				✓	✓			✓	✓	5	45.45
14. ผู้นำยอดเยี่ยม						✓						1	9.09
15. ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา			✓	✓	✓	✓					✓	5	45.45
16. ผู้นำเชิงกลยุทธ์							✓					1	9.09

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	แบบของภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ											ความถี่	ร้อยละ
	โพซุทธ์ สีนลาร์ตัน (2555)	กิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ศรัทธา เทียมคง (2557)	การณศิริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558)	จิราพร เจริญชัย (2558)	ดุสิตรัตน์ โกสุมาศิริ (2558)	พรชัย เจตมาน (2560)	นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560)	ปิยะวรรณ คัดโสตา (2561)	นราธิป โชคขยสุนทร (2562)	วีรชาติ กาญจนกันเฒ (2562)		
17. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓		✓			✓	✓	✓			5	45.45
18. ผู้นำการบริหารงานแบบประชาธิปไตย							✓					1	9.09
19. การมีวิสัยทัศน์					✓					✓		2	18.18
20. การสร้างแรงจูงใจ					✓							1	9.09
21 การมุ่งเน้นผลสำเร็จ					✓							1	9.09
22. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน								✓	✓			2	18.18
23. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม								✓	✓	✓		3	27.27

ตาราง 1 (ต่อ)

แบบของภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ	ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2555)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ศรัทธา เทยมคง (2557)	करणจรรยา สุขรุ่ง และคณะ (2558)	จิราพร เจริญชัย (2558)	คุณวีรัตน์ โกสุมาศิริ (2558)	พรชัย เจตมาน (2560)	นพพล ศุภวิทยากร (2560)	ปิยะวรรณ คัดโสดา (2561)	นราธิป โชคขยสุนทร (2562)	วีรชาติ กาญจนกันเฒ (2562)	คามณี	ร้อยละ
24. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน									✓				9.09
25. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ									✓				9.09

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่คาดว่า จะส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน จากแนวคิดของ นักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, หน้า 8 - 9); วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 48 - 49); ศรีธราภา แหม่มคง (2557, หน้า 32); กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24); ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558, ออนไลน์); จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 13); นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 7); พรชัย เจตตามาน (2560, ออนไลน์); ปิยะวรรณ คัดโสดา (2561, หน้า 8); นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 8); วีรชาติ กาญจนกัณโณ (2562, หน้า 2) โดยเลือกภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มี ความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.45 ซึ่งได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล 3) ภาวะผู้นำ แบบสุนทรียสนทนาและ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จริยธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจ เพราะการเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องตัดสินใจในการบริหาร สั่งการในการดำเนินงาน ทุกอย่างในโรงเรียน ซึ่งการตัดสินใจจะต้องเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้ความจริง ความดี ความสุข กฏระเบียบ ทางสายกลาง โดยยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะเป็น ที่ยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุด มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่า ผู้บริหารจะเป็น แบบไหนก็ตาม สิ่งที่น่ากลัวไม่ได้คือความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐาน ของคุณธรรมเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติ และทิศทางของโลกในอนาคต

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง ความโปร่งใส (Transparency) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุเป้าหมายใช้หลักธรรมาภิบาล ในการเป็นผู้นำ ขององค์กร

กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างพลัง แห่งความเพียรเพราะเปรียบเสมือน “การเติมไฟในตน” ถ้าขาดไฟเสียแล้วการทำงาน

ก็จะอ่อนพลังและขาดความมีชีวิตชีวา เพราะการจะทำให้สิ่งยากและซับซ้อนให้สำเร็จนั้น ต้องมีความมุ่งมั่นและการที่จะมีพลังแห่งความเพียร ผู้นำต้องเข้าสู่กระบวนการเดินทางเข้าไปในตัวตน (Inner Path) ค้นหาความหมายของชีวิต และการดำรงชีวิตว่า มีชีวิตเพื่ออะไร พลังแห่งความเพียรจึงเป็นเรื่องของศรัทธาในการทำสิ่งที่ตั้งงามและสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเรา อาจเรียกได้ว่าเป็นสัมมาทิฐิของผู้นำที่มุ่งมั่นดำเนินรอยตามเส้นทางพระโพธิสัตว์ ผู้รับใช้สรรพชีวิต ผู้นำแห่งอนาคต นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้ว ยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขปัจจัยที่จะช่วยพุ่มพักให้ผู้อื่นในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย

ศุภวัชรรัตน์ โกสุภภักดิ์ (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีสององค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและ 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรมทั้งในส่วนที่มองเห็นได้และมองไม่เห็นไม่ได้ เช่น มีค่านิยมหรือหลักการที่ยึดถือ จริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งลักษณะทั้งสองนี้ต้องมีอยู่อย่างเป็นปกติวิสัยตลอดเวลาเพื่อเป็นต้นแบบ และเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความเคารพต่อตัวผู้นำเองและองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง

พรชัย เจตมาาน (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม

George (2003, p. 57) ได้กล่าวถึงขอบเขตของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม เกิดจากความต้องการผู้นำที่น่าเชื่อถือมีความซื่อสัตย์สูงสร้างความไว้วางใจแก่องค์กรอย่างยาวนาน เป็นผู้นำที่มีความตระหนักอย่างมากต่อวัตถุประสงค์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กร มีความกล้าหาญที่จะสร้างองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งหมดและเข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม

Brown (2005, p. 103) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลอื่น และส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยน การเสริมแรงและการตัดสินใจ

Khair (2009 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555, หน้า 65) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ว่าหมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญ และเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้องในความเป็นจริง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิด ที่สลับซับซ้อนมากผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่า เขาไม่ได้ทำงานเพียงแค่งานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กรจนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล

ปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้ผู้นำในองค์กรต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี จึงทำให้เกิดการแข่งขันในด้านธุรกิจระหว่างองค์กรเกิดขึ้น สิ่งผู้นำในองค์กรยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมี นั่น คือ การมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความเหมาะสมกับขนาดขององค์กรที่ผู้นำได้บริหารอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิดมีการวางแผนวางกลยุทธ์มีการปรับแผนผังองค์กร บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลต้องมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า ความทันสมัย มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(ICT) และมองอนาคตว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

ดุชฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคมเครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทักษะคิดใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ (Computer) การสื่อสาร (Communication) และเนื้อหา (Content) รวมทั้งมัลติมีเดีย (Multimedia) อันเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องมี เพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพัน และอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคล สำหรับผู้นำดิจิทัล ยังประกอบด้วยความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้นไม่ใช่สิ่งที่คงที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559, หน้า 217) กล่าวว่าโดยสรุปว่า การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่องค์กรทางการศึกษานั้น มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน และจะเกิดขึ้นได้นั้น อยู่ที่ผู้นำองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องสั่งสม พัฒนาและแสวงหาให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะทักษะ และสมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และกระทำการดังกล่าวอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) ไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะต้องมีทักษะในเรื่องของการเชื่อมโยง (Associating) การตั้งคำถาม (Questioning) การสังเกต (Observing) การทดลอง (Experimenting) และเครือข่ายสัมพันธ์ (Networking) รวมถึงสมรรถนะตามมาตรฐานด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรควรมีความเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม และวัฒนธรรมที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนจะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทัน

ต่อการเปลี่ยนแปลง หาหนทางที่องค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
ไปสู่การพัฒนางานอย่างยั่งยืน

เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2559, หน้า 4) กล่าวว่า การเป็นภาวะผู้นำในการ
บริหารองค์กรยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ
มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงใน
องค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำในยุค
ดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้น
ทางปัญญา (Intelligent Stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน
องค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความ
เป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กร โดยทำการเปิดโอกาสให้มีการ
ยอมรับการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) มีการให้คำชมเชย
เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมิติสุดท้าย
คือ ความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำ
การเรียนรู้มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคน
ต่างยุคต่างสมัย ดังนั้นการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง
6 เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

พรชัย เจดามาน (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า โลกกำลังอยู่ในยุคของ
เทคโนโลยีและข่าวสารความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น
เมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง แล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้
โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา
ต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริม
และสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึง
สื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยี
ในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามโดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ใน
กระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา

สุนทรียสนทนา เป็นกระบวนการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสนทนาเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของมนุษย์ และยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปรัชญาการศึกษาที่มีการนำมาใช้แพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

ศรีธรรมา แหยมคง (2557, หน้า 32) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่ามีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้นในปัจจุบันที่คงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการในการออกคำสั่ง และควบคุมสำหรับผู้นำยุคใหม่นั้นพวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกต้องอย่างชัดเจน ซึ่งในการที่มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะด้านการสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ

กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า การนำ การสนทนาที่ครุ่นคิดพินิจนึก และสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ (Reflective and Generative Conversations) เรื่องราวในประวัติศาสตร์มากมายบอกว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Deep Change) ในตัวปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคล เกิดขึ้นจากการสนทนาอย่างลุ่มลึกกับผู้อื่น (กัลยาณมิตรหรือครู) การสนทนาอย่างลุ่มลึกนำไปสู่การมองเห็น (Insight) และปัญญา (Wisdom) ดังนั้น ผู้นำจึงต้องพัฒนาทักษะในการครุ่นคิดพินิจนึก และเหนี่ยวนำให้เกิดการสนทนาในกลุ่มที่มีคุณภาพ นำไปสู่ข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แน่นแฟ้นขึ้น

ดุชฎีรัตน์ โกสุมภักศิริ (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Extensa's) กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4 ประการ สำหรับการเป็นผู้นำแบบสุนทรียสนทนาไว้ว่า 1) ฟังคนอื่น (Listening) 2) เคารพความเห็นคนอื่น (Reselecting) 3) เปิดใจกว้าง (upending) ทั้งไม่ระงับ หรือไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว 4) แสดงความคิดเห็น (Voicing) ภายหลังเดวิด โบห์ม (David Bohm) ได้นำปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมาขยายระดับการอธิบายด้วยกฎเกณฑ์ และทฤษฎีทางควอนตัมฟิสิกส์ เพื่อนำไปใช้ในสังคมตะวันตกปรากฏว่าได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นที่ปรากฏสามารถสร้างญาณวิทยา (Intuition) ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย องค์การที่นำไปใช้ พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจน คนใน องค์การมีความรักกันและเข้าใจกันมากขึ้น

ในขณะที่เดียวกันคนในองค์กรก็มีการค้นพบศักยภาพ : ของตนเอง และนำไปใช้ประโยชน์
ภายในองค์กร ได้มากกว่าแต่ก่อน

David Bohm (1996, pp 6-7) กล่าวถึงสุนทรียสนทนาว่า แยกออกมา
จากคำว่า dia = through คือ การไหลผ่าน, logo = meaning of the word คือ ความหมาย
ของถ้อยคำ ดังนั้น dialogue จึงหมายถึง การสนทนาที่ปล่อยไหลไปทั่วทุกคนในกลุ่ม
แล้วเกิดเป็นความเข้าใจใหม่ ร่วมกันของกลุ่มที่อาจไม่เคยมีมาก่อนเป็นจุดเริ่มต้น
ที่สร้างสรรค์ และเป็นความหมายที่รับรู้ร่วมกัน ที่เชื่อมโยงผู้คนและสังคมเข้าด้วยกัน

William Isaacs (1999, pp. 19 – 20) ให้ความหมายสุนทรียสนทนาว่า
หมายถึง การสนทนาที่ร่วมกันเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะทำให้เราก้าวข้ามข้อขัดแย้งที่แตกต่าง
และนำเอาพลังของความต่างนั้นออกมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนร่วมกัน
การสนทนาจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจเพื่อเข้าถึงปัญญาและพลังอำนาจขึ้น
จากการประสานความร่วมมือกันระหว่างคนในกลุ่ม

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา หมายถึง ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล
ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้าง
บรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์สามารถพูดโน้มน้าว
ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้ความสนใจ และดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลืองาน
ภายในองค์กร เป็นอย่างดี

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิด
ปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตด้านคุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ ความเหลื่อมล้ำด้าน
โอกาสทางการศึกษา ความไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น
กลไกสำคัญในการแก้ปัญหา คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้หลายด้าน เช่น
มีความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และมีความสามารถในการสร้าง
ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่นในการประสานงานมีความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะ
คุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน
ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ

ในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การจะมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์มากกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว

กรรณจรีญา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24) กล่าวถึงการเรียนรู้ (Learning) เพื่อเท่าทันอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น (Becoming) ที่ผ่านมากการเรียนรู้เป็นการสรุปทเรียนจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน แล้วพัฒนาขึ้นมาเป็นความรู้ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ของการปฏิบัติในอนาคต ซึ่งในโลกยุคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงยังดำเนินไปช้าหรือค่อนข้างช้า การนำความรู้จากอดีตมารับใช้อนาคตจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ครั้นโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัลทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สินค้ามักดกรุ่นเร็วและความรู้ที่ดกรุ่นได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำในยุคใหม่นี้ต้องไม่เพียงมีความรู้ในอดีต แต่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีทักษะการเรียนรู้ลึกซึ้ง ที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว การเรียนรู้ให้เท่าและทันโลกที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ นั้น จะช่วยให้ผู้นำปรับตัว ปรับวิธีการยุทธศาสตร์ เพื่อรับมือกับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเห็นลู่ทางสร้างอนาคตจากการลงมือทำในปัจจุบัน

พรชัย เจดามาน (2560, ออนไลน์) กล่าวถึงการเป็นตัวแทน ความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิด ด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้ง เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตน ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศ และโลก

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ โรงเรียน

1. โรงเรียนกับชุมชน

1.1 ความหมายของโรงเรียน

อรุณ สุขสวัสดิ์ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายว่าโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่ ฝึกสอนและให้ความรู้แก่สมาชิกของสังคม

สารานุกรมเสรี (2553, ออนไลน์) ให้ความหมายว่าโรงเรียน หมายถึง สถานที่สำหรับฝึกสอน วิชาความรู้ ตลอดจนจนศาสตร์และศิลป์ในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สนใจ จะศึกษา เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนสอนตัดเย็บเสื้อผ้า โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนนายร้อย โรงเรียนดนตรี เป็นต้น

วิกิพีเดีย (2564, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า โรงเรียน คือ สถานที่สำหรับ ฝึกสอนนักเรียนภายใต้การดูแลของครูหรืออาจารย์ หลายประเทศมีระบบการศึกษา อย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นการสอนภาคบังคับ ในระบบการเรียนนี้ นักเรียนจะผ่าน โรงเรียนตามลำดับ ชื่อของโรงเรียนเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปตามภาษาและประเทศ แต่โดยหลักจะมีโรงเรียนประถมสำหรับเด็กเล็ก และโรงเรียนมัธยมสำหรับเด็กโตที่ได้ สำเร็จการศึกษาในระดับประถมมาแล้ว นอกเหนือจากโรงเรียนหลักแล้ว นักเรียนใน บางประเทศยังสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนทั้งก่อน และหลังโรงเรียนประถม และมัธยม โรงเรียนอนุบาลเสริมการเรียนการสอนให้กับเด็กเล็กมาก มหาวิทยาลัย โรงเรียนฝึกงาน อุดมศึกษา อาจอยู่หลังจากจบมัธยมศึกษา โดยโรงเรียนอาจจะอุทิศเพื่อสอนแค่วิชา สาขาเดียว เช่น โรงเรียนวิชาเศรษฐศาสตร์ โรงเรียนสอนเต้น สอนปั้นหุ่นจำลอง

กล่าวโดยสรุป โรงเรียน หมายถึง สถานที่ให้การศึกษาแก่นักเรียน ทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ ซึ่งมีการศึกษาในด้านศิลปะ ดนตรี และการประกอบอาชีพเป็นต้น

1.2 ความหมายของชุมชน

ในสังคมมนุษย์ไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ภาษา หรือถิ่นกำเนิดในแห่งใด เราต่างตระหนักดีถึงความเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมขนาดใหญ่ทางไกลตัว ออกไป เกินความคุ้นเคยในชีวิตประจำวัน เพราะชีวิตเรามักจะวนเวียนอยู่ในส่วนย่อยของสังคมใหญ่ลงไป ที่อยู่เหนือกว่าครอบครัวขึ้นมา ชุมชนเป็นหน่วยย่อยที่ครอบคลุมวิถีชีวิตส่วนนี้ไว้ ถึงแม้ว่าหลายคนจะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมเมือง ชีวิตที่วนเวียนอยู่กับสถาบันหรือองค์การ อย่างเช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย ที่ทำงาน หรือโรงงาน อันอาจเป็นส่วนสำคัญของหน้าที่การงาน ที่ทำให้เราได้หลุดไปจากกรอบของชุมชนบ้างในบางครั้ง สู่กรอบของสถาบันหรือองค์กรตามแต่ละคนจะสังกัด แต่สำหรับคนส่วนใหญ่ วิถีชีวิตส่วนใหญ่ของเรา ต่างก็เวียนว่ายอยู่ในกรอบของชุมชนเล็ก ๆ ที่เรารู้สึกคุ้นเคย ใช้ชีวิตประจำวัน ทานอาหาร พบปะญาติมิตร รู้เรื่องราวคล้ายกับสมาชิกคนอื่นอีกจำนวนมากที่ไม่อาจรู้ได้ทั้งหมด แต่ก็อยู่ในวิสัยจะพบพานได้ ชุมชนจึงเป็นหน่วยทางสังคมซึ่งมีความสำคัญต่อการเข้าใจกระบวนการทางสังคมและการเมืองอีกหลายลักษณะที่เกิดขึ้นต่อเนื่องบนฐานของชุมชน และในความเป็นประชาคมในระดับนานาชาติที่ใช้คำเดียวกันในภาษาอังกฤษ แต่เกินความกว้างออกไปจากชุมชนที่ใกล้ตัวเราอย่างเคย ความเป็นประชาคมระหว่างประเทศ ก้าวพ้นขอบเขตอำนาจรัฐแต่ยังสะท้อนลักษณะร่วมกันในความเป็นประชาคมที่ไม่ต่างออกไปจากความเป็นชุมชนซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปรีชา วงศ์ทิพย์ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ชุมชน หมายถึง ถิ่นฐานอันเป็นที่อยู่อาศัยของมนุษย์ที่มีความเกี่ยวพันกับสภาพทางภูมิศาสตร์และระบบความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งอิงอาศัยความเอื้ออาทรความผูกพันและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเครื่องมือดำเนินการเพื่อให้มีชีวิตที่ดีร่วมกัน

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2556, หน้า 7-8) ได้สรุปความหมายของชุมชน ออกเป็น 3 แนวทางที่มีความแตกต่างกันออกไปตามที่มาและความหมาย คือ

1. ชุมชน หมายถึง การรวมตัวกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กัน ตามบรรทัดฐานทางสังคม มีความผูกพัน มีความเป็นปึกแผ่น และอาจหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีสายสัมพันธ์กันทั้งในมิติความสัมพันธ์แบบเครือญาติและมิติทางสังคมและวัฒนธรรม

2. ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แห่งใดแห่งหนึ่ง เช่น ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นต้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทั้งในด้านพื้นที่และความเอื้ออาทรที่มีต่อกัน

3. ชุมชน หมายถึง องค์กรและขบวนการทางสังคมที่มีวัตถุประสงค์แน่ชัดและรวมกันในระยะเวลานานพอสมควร จนเกิดระบบความสัมพันธ์และความผูกพันกันเกิดขึ้น เช่นองค์กรชุมชน องค์กรในท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (2556) ได้กล่าวถึงชุมชนว่าเป็นดินแดนแห่งการรวมตัวทางสังคมที่เป็นการสมัครใจก่อขึ้นเองโดยประชาชน ส่วนใหญ่แล้วสนับสนุนตนเอง และอยู่กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ชุมชนประกอบด้วยองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงกลุ่มความสนใจ กลุ่มวัฒนธรรมและศาสนา สมาคมอนุรักษ์ หรือพัฒนาสังคม

ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2560, หน้า 1344) ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้เป็น 2 นัย ไว้ว่า

1. ชุมชนในความหมายทั่วไป หรือชุมชนแบบดั้งเดิม หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่รวมกันในอาณาบริเวณแห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นสังคมขนาดเล็ก โดยบุคคลในชุมชนนั้นมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และมีระเบียบสังคมของตน

2. ชุมชนรูปแบบใหม่ เป็นชุมชนที่สมาชิกไม่จำเป็นต้องรวมตัวอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพียงแต่สมาชิกเหล่านั้นมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และมีระเบียบเป็นที่ยอมรับยึดถือร่วมกัน โดยชุมชนรูปแบบใหม่นี้จำแนกออกเป็นกลุ่มต่างประเภทของสิ่งที่ใช้เป็นตัวกลางในการสื่อสาร ได้แก่ 1) กลุ่มที่ใช้คลื่นวิทยุเป็นตัวกลาง เช่น เว็บไซต์ของกลุ่ม/ชมรมต่าง ๆ และที่นิยมในปัจจุบันคือ Facebook twitter Instagram line เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปว่า ชุมชน หมายถึง การที่คนมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวม ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการติดต่อสื่อสาร สามารถเรียนรู้ร่วมกันภายใต้บรรทัดฐานจารีตประเพณีเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นพวกเดียวกันในชุมชน แต่เมื่อชุมชนเริ่มมีพัฒนาการและความเจริญเกิดขึ้น ชุมชนจึงจำเป็นต้องมีองค์กร สถาบันต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ดังนั้นชุมชนมีความหมายมากกว่าการเป็น

สถาบันที่ช่วยจัดการพัฒนา กล่าวคือทุกชุมชนทำหน้าที่เชื่อมโยงชนบทธรรมนิยม
 เอื้ออำนวยการมีส่วนร่วมของคนกลุ่มต่าง ๆ และเพิ่มพูนความสัมพันธ์อันใกล้ชิดทางสังคม
 ซึ่งเป็นพื้นฐานการคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญ

2. งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

อรรถ สุขสวัสดิ์ (2553, หน้า 12) ได้สรุปความหมายว่า ความสัมพันธ์
 ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง วิธีการดำเนินงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน
 พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียนและชุมชน

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า 11) ได้สรุปความหมายว่า การสร้าง
 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน
 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการมีส่วนร่วม
 ในการพัฒนาชุมชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

คณิกา ชูระธรรม (2556, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์
 ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ว่า โรงเรียนชุมชน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการมี
 บทบาทต่อการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เพราะนอกจากการที่โรงเรียนจะทำหน้าที่ให้การศึกษา
 แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัยแล้ว ทุกอาชีพยังต้องอาศัยโรงเรียนที่จัดขึ้นโดยคำนึง
 ผลประโยชน์ของชุมชนเป็นใหญ่ มีการจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนเข้ามาใช้ประโยชน์
 เช่น ห้องสมุด โรงฝึกงาน หอประชุม มีการสำรวจความต้องการและศึกษาปัญหาของคน
 ในชุมชนเพื่อร่วมกันหาทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมในทุกด้าน

สุวิทย์ หนองไผ่ (2564, ออนไลน์) ให้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์
 ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับ
 ชุมชน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์กับ
 ชุมชน เช่น ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
 สถานที่ราชการ องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่น ๆ เป็นต้น

Haris (1975, p. 13) ได้ให้ความหมายของ สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
 กับชุมชนไว้ว่า คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียน
 การสอน แฉ่งข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้กับชุมชนทราบ การแสวงหา
 ความช่วยเหลือจากชุมชนตลอดจนการสร้างควมเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคน และทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะเดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียน และชุมชน

2.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

อริญ สุขสวัสดิ์ (2553, หน้า 14) ได้สรุปความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องผูกพันกันประสานงาน ความร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่ายเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้ วิชาการแก่ชุมชน เป็นศูนย์รวมสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียน เข้าใจการดำเนินงานและความต้องการของโรงเรียน ขณะเดียวกันโรงเรียนก็เข้าใจความต้องการของชุมชนและเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของชุมชน การพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้าก็เท่ากับเป็นการพัฒนาโรงเรียนด้วย

คณิกา ชูธรรม (2556, ออนไลน์) การดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งครู อาจารย์ ผู้ปกครอง บุคลากร ในชุมชน และตัวผู้เรียนเอง วิธีการดำเนินงานก็มักจะใช้กระบวนการประชาธิปไตย โดยการเลือกตั้งคณะกรรมการโรงเรียนขึ้นมาจากบุคคลทุกฝ่ายในชุมชน เพื่อทำหน้าที่กำหนด นโยบายและบริหารงานของโรงเรียนมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถของแต่ละคน การตัดสินใจพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ใช้วิธีการที่มีระบบและแบบแผน กล่าวคือ มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมกันวางแผนงานและจัดโครงการต่าง ๆ ร่วมกันช่วยกันดำเนินงาน และสรุปผลหรือประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อหาทางส่งเสริมและปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป นอกจากนี้จะมีคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อดำเนินงานด้านต่าง ๆ แล้ว อาจมีการจัดตั้ง สมาคมครู ผู้ปกครองขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และชุมชนอีกด้วย

หลักสูตร คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนในท้องถิ่นจะร่วมกันพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียน ชุมชนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของชุมชน เนื้อหาวิชา และกิจกรรม

ต่าง ๆ ต้องจัดให้สัมพันธ์กับแหล่งวิชา ทรัพยากรที่มีอยู่และสภาพแวดล้อมของชุมชนนั้น ส่วนใหญ่โรงเรียนชุมชนมักจะจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้านการประกอบอาชีพต่าง ๆ โดยการเชิญหัวหน้าหน่วยงานหรือฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตรด้านอาชีพของโรงเรียน เพราะวิทยากรเหล่านี้จะทราบข้อเท็จจริงว่า ชุมชนต้องการผู้ที่มีฝีมือหรือทักษะในการทำงานด้านใดบ้าง นอกจากนี้โรงเรียนชุมชนที่เน้นด้านอาชีวศึกษา อาจจะเปิดหน่วยงานแนะแนวอาชีพให้กับผู้เรียน และมีหน่วยงานคอยติดตามประเมินผลผู้เรียนที่จบออกไปประกอบอาชีพอีกด้วย ในด้านการจัดรายวิชาต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน จะมีการรวมวิชาทั้งหลายเข้าเป็นหมวดใหญ่ ๆ เช่น หน่วยวิชาหรือชุดวิชา โดยบูรณาการเข้าเป็นเรื่องเดียวกันเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การเรียนการสอนก็ต้องเน้นประสบการณ์จริงโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำ คือมีการทดลองหรือการปฏิบัติควบคู่ไปกับการเรียนทฤษฎี เช่น การเรียนวิชาเกษตรก็ต้องมีการสร้างเรือนเพาะชำ การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

ครู ครูในโรงเรียนชุมชนนั้นจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษหลายประการ นอกเหนือจากความรู้ความสามารในทางวิชาการ เช่น ความเป็นผู้นำสามารถร่วมมือและประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนได้มีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน มีความรักและศรัทธาต่อท้องถิ่นของตน มีความสนใจและรับผิดชอบต่อปัญหาของชุมชน รู้ถึงกลวิธีที่จะช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน รวมทั้งสารคดีต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนได้ดีสำหรับในด้านการเรียนการสอนนั้น นอกจากจะเป็นหน้าที่ของครูในโรงเรียนแล้ว บางครั้งอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือชาวบ้านในท้องถิ่นที่มีความรู้ความชำนาญในด้านนั้น ๆ มาเป็นวิทยากรให้ความรู้หรือฝึกฝนทักษะให้กับผู้เรียนได้

กิจกรรมของโรงเรียน โรงเรียนชุมชนมีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมหลายด้าน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนประเภทนี้จึงมีทั้งกิจกรรมด้านวิชาการ การบริการและการพัฒนา มีทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับนักเรียนและกิจกรรมเพื่อชุมชนส่วนรวม

ในด้านกิจกรรมทางวิชาการนั้น มีทั้งการสอนอ่าน เขียน และเลข คณิต ให้กับเด็กเพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในการดำรงชีวิต การสอนวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่นแก่นักเรียน เช่น การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ กาเผยแพร่ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพให้ประชาชนในชุมชน การอบรมโภชนศึกษาให้แก่แม่บ้าน การให้

ความรู้ด้านสุขภาพและการอนามัย ความรู้ด้านการเมืองการปกครอง กฎหมายที่จำเป็น ต่อชีวิตประจำวัน รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ในด้านการบริการแก่ชุมชนนั้น โรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมาใช้บริการด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือบริเวณโรงเรียน เพื่อจัดกิจกรรมที่จำเป็นต่าง ๆ ได้ เช่น การใช้สนามกีฬาของโรงเรียนในการจัดแข่งขันกีฬาต่าง ๆ การใช้ห้องสมุดหรือหอประชุมของโรงเรียนในการประชุมชาวบ้านหรือแสดงการสาธิตและนิทรรศการต่าง ๆ การจัดโครงการอาหารกลางวันให้กับนักเรียนยากจน การออกวารสารหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ที่จำเป็นแก่คนในชุมชน การจัดรายการเพื่อการศึกษาทางวิทยุหรือโทรทัศน์ การติดต่อเจ้าหน้าที่มาให้การรักษายาบาลหรือควบคุมโรคติดต่อในชุมชน เป็นต้น

สำหรับกิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชนนั้น โรงเรียนสามารถทำได้หลายรูปแบบตั้งแต่การฝึกให้นักเรียนรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนด้วยการทำความสะอาดถนนหนทางหรือสาธารณสถาน การประชุมปรึกษาหารือกับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ของชุมชน อาทิ เช่น บ่อน้ำสาธารณะ สถานีอนามัย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การตั้งศูนย์อนามัยแม่และเด็ก การจัดตั้งสหกรณ์หรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และถ้าหากมีความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ทางโรงเรียนก็อาจจะร่วมมือกับประชาชนในการศึกษาและสำรวจชุมชน ทั้งในแง่ของปัญหา

และความต้องการเพื่อที่จะวางแผนพัฒนา หรือแก้ไข้ปัญหาของชุมชนในระยะยาวได้

จะเห็นได้ว่า การจัดโรงเรียนชุมชนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาท้องถิ่นดังที่กล่าวมานี้ สามารถพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ช่วยให้ประชาชนทุกเพศทุกวัย เป็นประชากรที่มีคุณภาพ รู้จักช่วยเหลือตนเองและร่วมมือกันพัฒนาท้องถิ่นของตนให้ดีขึ้น มีรายได้และมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น อันจะมีผลกระทบไปถึงการพัฒนาประเทศไทยส่วนรวมได้

กล่าวโดยสรุป เนื่องจากโรงเรียนและชุมชนมีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ ดังนั้นถ้าเราสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เข้าใจตรงกัน และให้ชุมชนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับโรงเรียนก็จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน

มีความคล่องตัว ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาเยาวชน ชุมชน และประเทศชาติตามลำดับ

2.3 ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาและผลที่ได้รับจากการศึกษานั้น เป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย ได้มีผู้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า 14) ได้สรุปความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามแนวคิดของนักวิชาการ มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีทัศนคติ มีแนวทางที่ตรงกันในการพัฒนาการศึกษา และชุมชน
2. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยการกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อฝึกให้บุคคลเป็นไปตามความต้องการของชุมชน
3. เพื่อใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน และเสริมสร้างความเข้าใจในด้านวิชาชีพ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีแก่ชุมชน
4. เพื่อเป็นหนทางในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน จากชุมชน

อรัญ สุขสวัสดิ์ (2553, หน้า 13) ได้สรุปความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความมุ่งหมาย เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้โรงเรียนดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

Elsbree, Menally and Wynn (1967, p. 348) ได้ให้ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ 5 ประการ คือ

1. การนำโรงเรียนเข้าสู่ชุมชน
2. การให้ชุมชนเป็นแหล่งทางการศึกษา

3. การใช้โรงเรียนเป็นแหล่งทางการศึกษาของชุมชน
4. ชุมชนในฐานะเป็นหุ้นส่วนในการประกอบการทางการศึกษา
5. โรงเรียนและชุมชนเป็นหุ้นส่วนการปรับปรุงชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ การเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นการป้องกันและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนที่อาจเกิดจากผลกระทบกับชุมชน และการดำเนินงานของโรงเรียนจะได้รับความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาจากชุมชน ทั้งทางด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ในการจัดการศึกษา เพื่อจะได้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวกและ ประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของโรงเรียน

2.4 หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยดี โรงเรียนจำเป็นต้องมีหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนกับชุมชนทั้งสองฝ่าย ได้มีผู้กล่าวถึงหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

กาญจนา สิงห์เหมณี (2553, หน้า 17) ได้สรุปหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ว่า บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่อย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อที่จะสามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การดำเนินการต้องทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตรงไปตรงมา เป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีความต่อเนื่องมีวิธีการหลาย ๆ อย่างที่ง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และโอกาส

คณิงนิจ กฤษณาม (2553, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นจะต้องมีการศึกษาโครงสร้างทางวัฒนธรรม ประเพณี เจตคติ และความเชื่อของชุมชนอย่างละเอียด มีการจัดกิจกรรมที่เป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อีกทั้งต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง โรงเรียนและชุมชนต้องมีการติดต่อประสานงานความร่วมมือซึ่งกันและกัน ชุมชนให้การสนับสนุนทรัพยากรภายในท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นต่อไป

Stoop & Raiferty (1961, pp. 515 – 519) กล่าวถึงหลักในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า

1. จะต้องเป็นกระบวนการที่รับข่าวและให้ข่าวแก่ชุมชน โดยที่บุคคลภายนอกโรงเรียนจะต้องทราบความเป็นมาต่าง ๆ ของชุมชนเป็นอย่างดี และในเวลาเดียวกัน โรงเรียนจะต้องแถลงชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหา และวิธีดำเนินการของโรงเรียน

2. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ถ้าจะให้ผลดี ควรใช้วิธีหลาย ๆ ด้านไม่ควรทำเพียงด้านเดียว

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประการสำคัญที่สุด คือ จะต้องให้ประชาชนในชุมชนนั้นเข้าใจโรงเรียนให้มากที่สุด

4. สร้างความสัมพันธ์ควรจะต้องกระทำต่อเนื่องติดต่อกัน ตลอดไป

5. โรงเรียนควรให้ข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ ง่ายต่อการเข้าใจ และควรต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

กล่าวโดยสรุป หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ

1. ควรมีการศึกษาพื้นฐานของชุมชนนั้นให้เข้าใจเพื่อปรับวิธีการ ดำเนินงานให้ เหมาะสมกับคนในชุมชน

2. มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เพื่อให้โรงเรียนและชุมชนมีความ เข้าใจที่ตรงกัน และควรมีเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน

3. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกโรงเรียน ซึ่งจะต้อง มีความคล่องตัว และสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ อีกทั้งใช้วิธีการที่ง่าย และเป็นกันเองกับคนในชุมชน

4. โรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคน ในชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน เป็นวิธีการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ฟังพาดูอาศัยซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน เพื่อก่อให้เกิด ประโยชน์ทั้งของโรงเรียนและชุมชนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

พัฒนาโรงเรียน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกำหนดนโยบายรวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคน และทุนทรัพย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 256) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครอบคลุม 6 งาน ดังนี้ 1) งานให้บริการชุมชน 2) งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน 3) งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น 4) งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ และ 6) งานประชาสัมพันธ์

สมนึก พงษ์สกุล (2556, หน้า 28) ได้ศึกษาปัจจัยและรูปแบบยุทธวิธีการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีลักษณะสัมพันธ์ 2 ลักษณะ กล่าวคือ โรงเรียนและชุมชนต่างก็เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ฉะนั้นงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเกี่ยวพันอยู่กับการดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนสามารถแสดงบทบาทของการให้โรงเรียนสามารถแสดงบทบาทของการให้และการรับความช่วยเหลือและรับความร่วมมืออย่างเต็มที่ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต้องให้สอดคล้องกับด้านการบริหารโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายครอบคลุมงาน 6 งาน คือ 1) งานให้บริการชุมชน 2) งานรับความช่วยเหลือสนับสนุน 3) งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น 4) งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) งานการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ และ 6) งานประชาสัมพันธ์

ศุภรัตน์ ปุ่งข้อ (2558, หน้า 6) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีขอบข่ายฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยทำการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การให้บริการชุมชน 2) การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน 3) บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5) การประชาสัมพันธ์

อรรถณพ คุณเศรษฐ์ (2559, หน้า 9) ได้ศึกษาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สถานศึกษาควรมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการให้มีกิจกรรม และการปฏิบัติที่ส่งเสริมความเข้าใจอันดีของชุมชนต่อโรงเรียน โดยดำเนินการตลอดเวลาทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีแนวทางในการบริหารจัดการงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีขอบข่ายงานแบ่งออกได้ 5 ด้าน ดังนี้

1) การให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ 2) การรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน 3) บทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5) งานประชาสัมพันธ์

วาสนา ชูแสง (2557, หน้า 22) ได้ศึกษาการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบวรณะ กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำนวน 5 ด้าน คือ 1) งานให้บริการชุมชน 2) งานรับความช่วยเหลือสนับสนุน 3) งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น 4) งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) งานประชาสัมพันธ์

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 1342) ได้ศึกษาการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งได้แนวทางในการดำเนินการสอนแนวทาง คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ตรงตรง ประกอบด้วย 1.1) การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และ 1.2) การนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน 2) การสร้างความสัมพันธ์ทางอ้อม โดยการพัฒนาให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์อันดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นที่ประทับใจแก่ผู้มาเยี่ยมเยือน

นาวัน แกละสมุทร (2562, หน้า 12) ได้ศึกษาการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสร้างภาคี 3) การประชาสัมพันธ์ และ 4) การบริการชุมชน

สามารถสรุปได้ว่า จากขอบข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้วิจัยและนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ว่า ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุม โดยโรงเรียนและชุมชนต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ทั้งนี้ในการดำเนินงานจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอันดี มีความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมร่วมกันอย่างหลากหลาย และที่สำคัญ สถานศึกษาและชุมชน

จะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกันอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวทางการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากผู้วิจัย และนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งขอขยายที่ต้องการศึกษามี 5 ด้าน คือ 1) งานให้บริการชุมชน 2) งานรับความช่วยเหลือสนับสนุน 3) งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น 4) งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) งานประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ 17 ว่าด้วยเรื่อง สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นซึ่งเป็นมาตรฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	สมนึก พงษ์สกุล (2556)	ศุภรัตน์ ปุ่งขอ (2558)	อรพรรณพร คุณเศรษฐ์ (2559)	วาสนา ชูแสง (2557)	ชูชาติ พวงสมจิตร (2560)	นาวัน แกละสมุทร (2562)	ความถี่	ร้อยละ
1. งานให้บริการชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71
2. งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71
3. งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	85.71
4. งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	✓	✓	✓	✓	✓			5	71.42

ตาราง 2 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	สมนึก พงษ์สกุล (2556)	ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558)	อรรถณณพ คุณเศรษฐ์ (2559)	วาสนา ชูแสง (2557)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560)	นาวิน แกละสมุทร (2562)	ความถี่	ร้อยละ
5. งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ	✓						✓	2	28.57
6. งานประชาสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71
7. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						✓		1	14.28
8. ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน ให้สะอาด						✓		1	14.28

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากขอบข่าย และแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 256) สมนึก พงษ์สกุล (2556, หน้า 28) ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558, หน้า 6) อรรถณณพ คุณเศรษฐ์ (2559, หน้า 9) วาสนา ชูแสง (2557, หน้า 22) ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, หน้า 1342) และนาวิน แกละสมุทร (2562, หน้า 12) โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.14 ได้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การให้บริการชุมชน 2) การรับความช่วยเหลือสนับสนุน 3) การการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น 4) การร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 5) การประชาสัมพันธ์

3.1 งานให้บริการชุมชน

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่าการให้บริการชุมชน หมายถึง การบริการด้านต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ชุมชนตามกำลังความสามารถที่โรงเรียน จะกระทำได้ เพื่อเสริมสร้างสังคมในชุมชนให้ดีขึ้น ซึ่งโรงเรียนอาจจะบริการชุมชนในด้าน ทางวิชาการ และวิชาชีพ ด้านสุขอนามัย โภชนาการ และนันทนาการ ศิลปกรรม ประเพณี การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์

คณิงนิจ กฤษนาม (2553, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า การบริการชุมชน หมายถึง การบริการด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมชุมชนให้ดีขึ้นตามที่โรงเรียนสามารถ จะกระทำได้ทั้งด้านอาคารสถานที่ วิชาการ และความรู้ด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านบุคลากร คือ ครู นักเรียนและนักราชการโรง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

กล่าวโดยสรุป งานให้บริการแก่ชุมชน หมายถึง การให้บริการในด้าน ต่าง ๆ กับชุมชน ซึ่งอาจจะผ่านทางด้านอาคารสถานที่ วิชาการความรู้ การส่งเสริม คุณธรรม วัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยี แต่อยู่บนพื้นฐานความสามารถและขีดจำกัดของ โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาและชีวิตความเป็นอยู่ และโรงเรียนต้องเลือกใช้เทคนิคการให้บริการให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับความต้องการ ของผู้ใช้บริการ เนื่องจากบุคคลในชุมชนมีพื้นฐานทางด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกัน

3.2 งานรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน

ในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมหรือชุมชน เกิดขึ้นจากความ ต้องการพื้นฐานของสังคมหรือชุมชน ทั้งโรงเรียนและชุมชนต่างก็ต้องการมีความสัมพันธ์ และอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น ในฐานะที่ชุมชนเป็นผู้ทำให้เกิดสถาบันทางการศึกษา คือ โรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องเข้ามามีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องต่อ ความต้องการของชุมชน

กาญจนา สิงห์มณี, 2553, หน้า 22-23) กล่าวว่า ชุมชนมีบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โดยส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษาเพื่อให้ ความสามารถนำไปพัฒนาตนเอง และปัจจัยอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาของชุมชนที่มีต่อ โรงเรียน ไว้ดังนี้

1. บทบาทในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย นโยบาย

และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ กันตามระดับของการมีส่วนร่วมและตัดสินใจ เช่น การมีส่วนร่วมในการตีความข้อมูล และเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือก และข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแนวนโยบายของโรงเรียน เป็นต้น

2. บทบาทในการสนับสนุนภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การสอน ซึ่งได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้บริหารและชุมชน ชุมชนควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่โรงเรียนว่า ประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นอย่างไร

3. บทบาทในการให้บริการด้านทรัพยากรให้แก่โรงเรียน โรงเรียนมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร และที่ชุมชนมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียน จึงให้บริการทรัพยากรแก่โรงเรียนได้หลายลักษณะและหลายรูปแบบ

กล่าวโดยสรุป งานรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการช่วยเหลือจากชุมชน อาจจะเป็นทางด้านทุนทรัพย์ แรงงาน อุปกรณ์ หรือแนวคิด โดยผ่านการประชาสัมพันธ์ และโรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากชุมชน เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน

3.3 งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

การที่โรงเรียนจะสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่นนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือโรงเรียนต้องพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมทั่วไป กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมประเพณีท้องถิ่น

สุวิทย์ หนองไผ่ (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การดำเนินงานในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้

1. การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน เช่น การละเว้นจากยาเสพติด การลดละเลิกอบายมุข การลดละเลิกใช้ยาฆ่าแมลง การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า การปลูกผักปลอดสารพิษ การปลูกป่ารักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

2. สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งจะขอความร่วมมือจากชุมชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ขอความร่วมมือในด้านการเป็นวิทยากรหรือเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ เช่น ในชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศิลปินด้านดนตรีไทย ช่างทำพรมเช็ดเท้า

ช่างจักสาน เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้เป็นอย่างดีขึ้น จะดำเนินการได้โดยเชิญมา เป็นวิทยากร หรือให้ผู้เรียนไปศึกษา ไปฝึกงานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้

2.2 ขอความร่วมมือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุ ครุภัณฑ์จากชุมชน เช่น ขอบริจาคเงิน ทุนการศึกษาจากประชาชนในชุมชนเพื่อนำมาให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นต้น

3. ให้ความช่วยเหลือให้บริการชุมชน ซึ่งได้ดำเนินการได้อย่าง หลากหลาย เช่น

3.1 ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้และเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ แก่ประชาชนในชุมชน เช่น ความรู้เกี่ยวกับอาหาร โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การรักษาโรค แบบธรรมชาติบำบัด อันตรายจากยาฆ่าแมลงในผักผลไม้ การเกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตร ทางเลือก เป็นต้น

3.2 จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในชุมชน เช่น สถานศึกษาทำแผ่นพับที่เป็นความรู้เพื่อประชาชนได้นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ หรืออ่านข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย เป็นต้น

3.3 การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สถานศึกษาได้ ดำเนินการโดยการจัดโครงการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนสนับสนุน ด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เช่น ทำความสะอาดวัด เป็นต้น

4. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชน ในชุมชน เช่น ให้ประชาชนในชุมชนใช้หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา เป็นต้น

5. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียน เจ็บป่วยรวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมงานการทอดกฐินที่วัด ร่วมงาน มงคลในชุมชน เป็นต้น

6. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่น จัดให้มีสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ข่าวสารของสถานศึกษา จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อ สอบถามหรือให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อสถานศึกษา

7. การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม เช่น ในวัน ปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ วันเปิดเรียนในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา เป็นต้น

8. การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆ ให้ผู้ปกครองทราบ เช่น การรายงานเป็นประจำวัน หรือการทำสมุดพกประจำตัวนักเรียน ซึ่งจะมีทั้งผลการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ และอื่น ๆ

9. การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

9.1 ทรัพยากรวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนูปกรณ์ สถานศึกษาอื่น

9.2 ทรัพยากรวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนูปกรณ์ สถานศึกษาอื่น

9.3 ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ สมุนไพร ซึ่งจะนำมาใช้ในลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน การไปทัศนศึกษา การช่วยอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

9.4 ทรัพยากรสังคม ได้แก่ วันสำคัญ ศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรม พื้นบ้าน โบราณวัตถุสถาน ประเพณีต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาใช้ได้ ในลักษณะให้ครูอาจารย์ นิสิต นักศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมโดยตรง จัดนิทรรศการ การศึกษาหาข้อมูลเพื่อจะได้ ช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการดำเนินงานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ต้องมีการวางแผน และมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดเป็นระยะผู้ที่ เป็นสื่อกลางได้ดี คือ บุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนควรมีการกำหนด บุคลากรในการประสานงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผ่านการจัดกิจกรรม เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดกิจกรรม ส่งเสริมวิชาการสำหรับนักเรียน การแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดงานวันปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่บริการ

3.4 งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า 26) ได้สรุปว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ คณะบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ เป็นงานที่โรงเรียนต้อง

ดำเนินการตั้งแต่สรรหา การเสนอแต่งตั้งการเสริมความรู้ บทบาทหน้าที่การจัดประชุมและดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการพัฒนาตามที่รัฐต้องการ หน้าที่หลัก คือ การกำกับดูแลสนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษา บริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนเป็นไปตามความต้องการของชุมชน

สำนักงานการศึกษาหน่วยศึกษานิเทศก์ (2554, หน้า 116 – 117) กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบและการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเอกลักษณ์ นโยบาย และ แผนพัฒนาของสถานศึกษา
3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ประจำปีของสถานศึกษา
4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
6. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
7. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ
8. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
9. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี
ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ

10. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสริมสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้
สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

11. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบรายงานผล
การดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

12. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งที่ปรึกษา
และคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบ

13. สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อ
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ชั้นหนึ่งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการประชุม

14. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ
75 รับทราบและพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
หมายถึง งานที่ทางโรงเรียนต้องดำเนินการตามระเบียบต่าง ๆ ที่ว่าด้วยคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยต้องดำเนินการตั้งแต่วางแผนปฏิบัติงาน เพื่อสรรหา
คณะกรรมการโรงเรียน ประสานงานกับบุคคลสำคัญในชุมชน เพื่อรับการแต่งตั้งเป็น
คณะกรรมการโรงเรียน พิจารณาคัดเลือก จัดอบรมส่งเสริมความรู้ตามบทบาทและหน้าที่
ให้คำแนะนำคณะกรรมการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาด้าน ระเบียบแก่
คณะกรรมการ จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ และอาคาร
สถานที่ในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมให้คณะกรรมการปฏิบัติงานให้
สอดคล้องกับระเบียบและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน เป็นต้น

3.5 งานประชาสัมพันธ์

สถานศึกษา เป็นหน่วยงานการศึกษาประเภทหนึ่งที่ตั้งอยู่ในชุมชน
และตั้งขึ้น โดยอาศัยความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทำหน้าที่พัฒนาสมาชิกของชุมชน
ให้เป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน เพื่อให้สมาชิกของชุมชนที่ผ่านกระบวนการ
ทางการศึกษาจนสำเร็จ การศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้ออกไปเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
และมีความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนในสังคม ได้อย่างมีความสุขซึ่งสังคมมีหน้าที่

ในการบำรุงรักษาสถานศึกษานั้น ๆ ให้อยู่คู่ไปกับสังคมตลอดกาล สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องทำหน้าที่ของตนเองให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การแจ้งข่าวสารของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบ ทั้งที่เป็นข่าวสารทั่วไป ข่าวสารเกี่ยวกับสมาชิกของสถานศึกษา ข่าวสารเกี่ยวกับการขอความร่วมมือจากชุมชน และข่าวสารอื่น ๆ เป็นต้น

กาญจนา สิงห์มณี (2553, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า การประชาสัมพันธ์โรงเรียน เป็นวิธีการของโรงเรียนในอันที่จะสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนร่วมมือกันและกัน โรงเรียนควรจัดทำเอกสารหรือสิ่งตีพิมพ์เผยแพร่ข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดให้มีการออกเสียงตามสายในเรื่องต่าง ๆ จัดทำรายงานผลการเรียน ความประพฤติของนักเรียน ให้ผู้ปกครองทราบตลอดระยะ บริการสุขภาพของนักเรียน จัดให้มีการแสดงผลงานทางวิชาการ มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดหน้าที่รับผิดชอบการประชาสัมพันธ์และจัดตั้งศูนย์บริการข่าวสารข้อมูลแก่ชุมชน

พจน์ ใจชาญสุขกิจ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้กระทั่งในองค์กรภาครัฐที่ต้องแข่งขันกับตัวเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถส่งต่อนวัตกรรมหรือบริการที่ดีที่สุดให้กับประชาชน ดังนั้น การสื่อสารภายในจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารหรือผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อช่วยให้นักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางใหม่ ตลอดจนจัดการกับความหลากหลายภายในองค์กรให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรยังมีผลกระทบต่อสื่อสารภายนอกด้วย เพราะการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การสื่อสารกับกลุ่มลูกค้า หรือผู้รับบริการ และกลุ่มบุคคลภายนอกมีผลดีไปด้วย ทั้งนี้ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร คือ การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเอง ให้มีความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคี รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน หากมีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรรับทราบนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กรหรือมีพื้นที่ให้แสดงออกทางความคิด ก็จะช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ อันอาจเกิด

จากความเข้าใจตลาดเคลื่อนให้ลดลงได้ นอกจากนั้น ยังทำให้ฝ่ายบริหารมองเห็นความเป็นไปและความคิดเห็นของคนในองค์กรที่สะท้อนกลับมา และนำไปพัฒนาองค์กรให้เดินหน้าไปได้อย่างถูกต้อง เพื่อความก้าวหน้าและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน การสื่อสารกับพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบคุณภาพและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในช่วงเวลาหรือช่วงเวลาวิกฤต นอกจากนั้น การสื่อสารภายในองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางใหม่ ตลอดจนจนเป็นการจัดการกับความหลากหลายภายในองค์กรให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรยังมีผลกระทบต่อสื่อสารภายนอกด้วย เพราะการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะส่งผลให้การสื่อสารกับกลุ่มลูกค้าหรือผู้รับบริการ และกลุ่มบุคคลภายนอกมีผลดีไปด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นภาพสะท้อนขององค์กรสู่สาธารณชน ดังนั้น การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร จึงควรเป็นส่วนหนึ่งของแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหาร อีกทั้งนักการสื่อสารมืออาชีพก็ควรมีบทบาทเชิงกลยุทธ์ในองค์กรมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าหากการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรยังไร้ประสิทธิภาพ ก็จะมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกด้วย

Good (1973, p. 430) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวคำจำกัดความการประชาสัมพันธ์โรงเรียนไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นทางการเพื่อปรับปรุงสัมพันธ์ภาพของโรงเรียนที่มีอยู่ในชุมชน

Culip & Carter (1978, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่าประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้คือ การประชาสัมพันธ์เป็นการติดต่อสื่อสารและสื่อ ความหมายนโยบายของหน่วยงานไปยังประชาชน ที่เกี่ยวข้องขณะเดียวกันเป็นแนวทางการ ตรวจสอบความคิดเห็น ความรู้และความต้องการของประชาชน ให้หน่วยงานหรือองค์กรทราบ เพื่อสร้างความสนับสนุนอย่างแท้จริง ให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และสามารถปรับหน่วยงานให้ สอดคล้องกลมกลืนตามแนวคิดของสังคมได้

กล่าวโดยสรุป งานประชาสัมพันธ์ คือ การเผยแพร่ข่าวสารการดำเนินงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และให้ชุมชน เข้าใจในความสำคัญของการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนปฏิบัติงานได้สะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น โดยโรงเรียนควรมีการวางแผนปฏิบัติงานและดำเนินงานต่อเนื่องตลอดเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดประชุมผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียน จัดทำจุลสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทำป้ายประกาศ เข้าพบปะเยี่ยมเยียนรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน เผยแพร่ข่าวสารทางสื่อมวลชน ประกาศเสียงตามสายทางหอกระจายข่าวให้ชุมชนทราบ และควรมอบหมายครูที่รับผิดชอบงานการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนักวิจัย นักวิชาการ พบว่า มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5 งาน คือ 1) งานให้บริการชุมชน 2) งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน 3) งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น 4) งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 5) งานประชาสัมพันธ์

ตอนที่ 4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากการที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุมวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต จังหวัดสกลนคร เป็นที่เขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่ตั้งสำนักงาน

ถนนโพนพิญ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
รหัสไปรษณีย์ 47000 โทรศัพท์ 042 712814 โทรสาร 042 714453 มีโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นองค์กรจัด
การศึกษา ที่เป็นคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยง
ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตร
และจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย
สู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
2. ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้
ความสามารถจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิจารณญาณ
ตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล
3. ส่งเสริม พัฒนาให้สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน
การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม
บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา
5. ส่งเสริมสนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สหวิทยาเขต และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
6. ประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือ
ทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัย เสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
4. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิญญูณความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
5. สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมินการประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
6. สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
8. สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
9. สถานศึกษา ชุมชน มีการสร้างขีดความสามารถในการค้า และการลงทุน
10. สถานศึกษา ชุมชน มีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรม ธรรมะ ธรรมชาติ และวัฒนธรรม

4.2 โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบไปด้วยโรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน และ ครู จำนวน 2,466 คน รวมทั้งสิ้น 2,560 คน มีการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เทียบมาตรฐานสากล ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถ ด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน มีการพัฒนาครูเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และได้จัดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์ สพฐ. ประจำปี 2561 - 2565 เช่น โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต” (โรงเรียนสุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร “ป้องกันการทุจริต” (เขตสุจริต) และด้านประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้จัดระบบการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ปฏิมากาญจน์ แสนโสภานัน (2560, หน้า 66 - 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียน

การสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบางฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกรวิจัยและพัฒนาและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันกับการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบางฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียนและจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 6.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และ 6.2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มอบหมาย

งานหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

($\chi^2 = 2.44$, $df = 2$, $p\text{-value} = .30$, $GFI = 1$, $AGFI = .98$, $RMR = .002$)

โดยองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 6) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศ ที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) ชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุขและ 3) โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

สุรীগานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง

6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้ 7.1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์อุดมการณ์ มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ เจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 7.2) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียน

ธนวัฒน์ อ่อนสิงห์ (2549 อ้างถึงใน บุษยมาศย์ เดชคง, 2562, หน้า 39)

ได้ศึกษาการพัฒนาความสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านสระเตย หมู่ที่ 4 ตำบลหนองทรายขาว อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้บริการชุมชน โรงเรียนยังขาดการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ควรจัดให้มีกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน มีการประชุมร่วมกับประชาสัมพันธ์ติดตามผลและประเมินผล ขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน แนวทางและวิธีการในการพัฒนาความสัมพันธ์ชุมชน คือ การให้บริการชุมชนซึ่งได้แก่ การพัฒนา

ความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ยุทธศาสตร์หรือวิธีการพัฒนางานสัมพันธ์ชุมชน คือ จัดหน่วยงานบริการความรู้เชิงรุก โดยกำหนดหลักสูตรและสื่อที่เหมาะสมเพื่อให้อบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการพัฒนา ระดับคุณภาพก่อนและหลังการบริการทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับคุณภาพหลังการบริการอยู่ในระดับมาก

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551 อ้างถึงใน บุญยมาศย์ เดชคง, 2562, หน้า 38) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสอด มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการปฏิบัติเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านกรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ด้านการร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนและด้านการให้บริการแก่ชุมชน 2) ปัญหาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยปัญหาการสร้างความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ด้านการร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น

วาสนา ชูแสง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชภัฏวชิรบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานการสร้างสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชภัฏวชิรบูรณะ กรุงเทพมหานคร ด้านงานให้บริการชุมชน ด้านรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านงานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา ด้านงานจัดตั้งชมรม สมาคม มูลนิธิ และด้านงานประชาสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชภัฏวชิรบูรณะ กรุงเทพมหานคร ด้านงานให้บริการชุมชนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

ด้านงานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา ด้านงานจัดตั้งชมรมสมาคมมูลนิธิ และด้านงานประชาสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทมาพร แสงแจ่ม (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากซึ่งจะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับ ดังนี้ ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น และด้านการประชาสัมพันธ์ กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านบทบาทร่วมขอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนและด้านการให้บริการแก่ชุมชน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้ ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนและด้านการประชาสัมพันธ์ และข้อคิดและข้อเสนอแนะการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีดังนี้ ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและมีส่วนสนับสนุนให้คำปรึกษาด้านคุณภาพการศึกษา ด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านและมีการบริการถ่ายทอดสารให้กับชุมชน ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนควรแจ้งกิจกรรม

ของทางโรงเรียนให้ชุมชนทราบเพื่อให้ชุมชนช่วยเหลือทางโรงเรียนและชุมชนโรงเรียนช่วยกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชนและสนับสนุนพระสงฆ์เข้ามาอบรมคุณธรรมให้นักเรียน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่นให้ชาวบ้านนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฝึกอบรมนักเรียนให้โรงเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น และมีเอกสารเชิญหน่วยงานอื่นทราบและร่วมกิจกรรมสำคัญด้านการประชาสัมพันธ์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์เพื่อความสะดวกต่อการศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์ทุกครั้งที่โรงเรียนมีกิจกรรม

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559, หน้า 3) ได้ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบสภาพจริงของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าปริญญาตรี กับปริญญาโท แตกต่างในระดับต่ำ และจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารกับครู แตกต่างในระดับต่ำ ผู้บริหารกับพนักงานจ้างตามภารกิจไม่แตกต่างกัน และครูกับพนักงานจ้างตามภารกิจแตกต่างกันในระดับต่ำ

ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ด้านการอาสาเข้าร่วมของผู้ปกครอง ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน และด้านการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างสัมพันธ์ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการสร้างสัมพันธ์ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Ford (1999, unpagged) ได้ศึกษาการรับรู้ของศึกษาธิการเกี่ยวกับลักษณะผู้นำและ คุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่งแต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะขององค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้น ในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ

Newton (1999, unpagged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอันได้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองออสเตรเลีย พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีประสิทธิภาพ คือ การที่บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของเงินที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย และการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Watson (2000, p. 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะ ระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำการปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วย เช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิด สู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

Hausman and Gokiring (2001, p. 215) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ ด้วยสมการถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียน

Bruce (1972, p. 6026) ได้ศึกษา บทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในการบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สรุปได้ว่า

1. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่ทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อช่วยแก้ปัญหา สุขภาพอนามัย ปัญหาเด็กวัยรุ่น และเสริมสร้างพัฒนาการของชุมชน
2. ครูและประชาชนต้องการ ให้ครูใหญ่มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและ ทางด้านศาสนาของท้องถิ่น
3. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้ปกครอง เพื่อผลในการศึกษาของนักเรียน

4. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่ได้พักอาศัยอยู่ในบริเวณโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

Lauri (1975, pp. 39 – 40) ได้ศึกษาวิจัยโดยทำ การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครอง และกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครอง คณะครู และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ เซาท์ดาโกต้า ผลของวิจัยพบว่า

1. ผู้ปกครองขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับโรงเรียนและด้านการศึกษา (2) การขาดข้อมูลข่าวสารทำให้การติดต่อกันภายในชุมชนมีไม่มากนัก
2. เครื่องมือสื่อสารติดต่อกันยังไม่เพียงพอ ควรมีการแจ้งนโยบายการติดต่อ สื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเรื่องรายละเอียดต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

Sorbello (1978, pp. 34) ได้ศึกษาบทบาทของ ผู้ปกครองนักเรียนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง ตามทัศนะของครูประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความเห็นว่าผู้ปกครองนักเรียนมีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในระดับน้อย มีแนวคิดของทุกกลุ่มเสนอให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือเรียน การจัด

หลักสูตรการประเมินครู ระเบียบวินัยของโรงเรียน คณะครูและผู้บริหาร มีความเห็นว่า ผู้ปกครองไม่ควร เกี่ยวข้องกับทางโรงเรียน ในส่วนที่ผู้ปกครองยังไม่มีความรู้พอและไม่แน่ใจ ในกลุ่มที่ไม่ใช่ ผู้ปกครองไม่เห็นด้วยที่ผู้ปกครองจะกระตือรือร้นและรับผิดชอบน้อย

Ray (1980, p. 35) ได้ศึกษาภารกิจของครูใหญ่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่เซาท์คาร์โรไลนา ซึ่งได้รับการเลือกสรรให้เป็นโรงเรียนชุมชน โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาธิการจังหวัด คณะกรรมการ โรงเรียน ประชาชน ผู้ปกครอง และร้อยละ 10 ของครูที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

1. การคาดหวังบทบาทของครูใหญ่ที่เข้ากันได้อย่างสมเหตุสมผลกับกลุ่มที่แตกต่างกันในขอบเขตของการวางแผน โรงเรียน บุคลิกภาพของนักเรียน ภาวะผู้นำชุมชนและ โรงเรียนและการจัดยานพาหนะโรงเรียน

2. เจตคติของครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดและเป็นบุคคลที่เชื่ออำนาจ ต่อ โปรแกรมการเรียนการสอนมากกว่ากิจกรรมร่วมกัน

3. ครูใหญ่จะต้องเกี่ยวข้องกับอิทธิพล อำนาจหน้าที่การตัดสินใจ ต่อนโยบายของโรงเรียน

4. การรายงานของคณะกรรมการโรงเรียนมีอัตราความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมด

5. ข้อมูลให้การสนับสนุนจากประชาชนที่มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับ นโยบายการศึกษา

6. ข้อมูลสะท้อนให้เห็นความต้องการของผู้ปกครอง ครู และครูใหญ่ ต้องการกระจายอำนาจ และอำนาจหน้าที่ที่ยิ่งใหญ่ ควรเป็นอำนาจส่วนกลางของบุคคลองค์กร และการบริหาร

7. ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นสืบต่อไป แต่เขาเหล่านั้นก็หวังว่าคงจะเปลี่ยนแปลงได้และอย่างไรก็ตาม ความคาดหวังในการสร้างงานก็อุปถัมภ์ได้ และคงจะมี ความผิดพลาดบ้าง

King (1984, p. 1593) ได้ทำการศึกษาโรงเรียนในฐานะเป็นชุมชนและความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถลดความแตกแยกของชุมชน โดยการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการประชาธิปไตยให้เกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ผลการวิจัยของบุคคลอื่น ผลการศึกษาสรุปได้ว่าถ้าหากให้บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสร้างกฎจะทำให้เขารู้สึกว่า

ต้องรักษากฎนั้นไว้ ถ้าเขาให้อิทธิพลเข้าร่วมจะมีการปฏิบัติตามกฎมากขึ้นและถ้าบุคคลใดเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเขาจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน ความแตกแยกจะน้อยลง

Craft (1988, pp. 1633 – 1634) ได้ศึกษาถึงทัศนคติของชุมชนต่อการ การศึกษาและระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อสนอง ความคิดที่ว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนจึงทำให้ทัศนคติของชุมชนต่อโรงเรียน ดีขึ้นจุดมุ่งหมายคือต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมสิ่งแวดล้อม ของโรงเรียนและทัศนคติต่อสถานศึกษาของรัฐผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างระดับ ทัศนคติและระบบโรงเรียนในแต่ละสิ่งแวดล้อมแต่ไม่มีค่าความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติของชุมชนและสิ่งแวดล้อมหรือทัศนคติของชุมชนและสิ่งแวดล้อม หรือทัศนคติของชุมชนกับระดับการเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

Hefferman (1992, p. 40) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ ของการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนในการมีส่วนร่วม เป็นคณะกรรมการ การร่วมตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ส่วนระดับชาติ ภาครัฐ และท้องถิ่น ได้พยายาม ดำเนินการปรับปรุงให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในคณะกรรมการ ปัญหา สำคัญ พบว่าบทบาทของกลุ่มเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของบทบาทและความรับผิดชอบของ ผู้ปกครองในสมาชิกชุมชน โรงเรียนชุมชนจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการตัดสินใจของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

Lee (1984, p. 709) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และบทบาทของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโครงการด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้แก่กรรมการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่และครู ผลการศึกษา สรุปได้ว่า โรงเรียนในท้องถิ่นได้กำหนดนโยบายและกระบวนการบริหารงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมรับรู้ อย่างไรก็ตาม งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนควรจะทำ

Green (1994, p. 44) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนใน การวางแผนที่จะนำอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายใน โรงเรียนมาให้บริการ แก่ชุมชนในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนดีขึ้น เมื่อชุมชน ขยายขึ้นความต้องการก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้

อุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ให้บริการต่าง ๆ แก่ชุมชน ได้นาน ๆ และคุ้มค่า โดยที่จะต้องคำนึงถึง งบประมาณค่าใช้จ่ายในอนาคตด้วย

Lawrence (1997, p. 50) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนขึ้น กลุ่มตัวอย่างคือ คนในชุมชนที่ยากจน รัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกต พบว่า เมื่อจัดดำเนินโครงการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับคนในชุมชนดีขึ้นจากเดิม เป็นไปตามเป้าหมายโครงการที่ตั้งไว้ ครูและผู้บริหารให้ความสนใจใน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร และจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อความให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อความที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธะ สัญญา (Condiment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperation) ขณะเดียวกันผู้บริหารที่เป็นผู้นำจะต้องมีคุณธรรมโดยคำนึงถึงสิทธิและโอกาสด้วยการกระจายอำนาจบริหารพร้อมทั้งสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นผู้ที่มีความขอดเยี่ยมในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพ และผลประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานจึงได้รับเป็นการตอบแทนจากผู้บริหาร และสรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรม เป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงานเพื่อเป็นแบบอย่าง และสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพ ต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี 2) ผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลง ในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ

การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกัน อย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจและดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลืองานภายในองค์กรเป็นอย่างดีและ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิผลเปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบมอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันต้องใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน คือ 1) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจน ให้มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และนิเทศติดตามการพัฒนาวิชาชีพครู และให้คำแนะนำ กำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความ สนใจมีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้ และ ประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่าง

ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นความรู้สึก ของครู ที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ และความรู้ความสามารถของตนเองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรคให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครู ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา 4) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซม ทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงาน ในสถานศึกษา 5) การมีส่วนร่วมเป็นการที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมรับทราบ สนับสนุน หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึก ให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน และสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ ให้กับชุมชนด้วยและ 6) การประกันคุณภาพ การศึกษา เป็นการประเมินผล ติดตามตรวจสอบ คุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา ในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษา มีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประจำปีอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ส่วนในด้านของความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสนับสนุนให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะต้องมีการวางแผนและนำอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียนมาใช้ให้คุ้มค่า นอกจากนี้ควรมีการระบุนโยบายและความรับผิดชอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้ชัดเจน และโรงเรียนควรมีการแจ้งนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบเพื่อจะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน และการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นมีการปฏิบัติค่อนข้างมาก ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแต่ก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจและไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดการประชาสัมพันธ์ และการวางแผนการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อชุมชน โดยให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีการวางแผน และการปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นระบบในขอบข่ายงานทุกด้านของการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับปัญหาและอุปสรรคมีความแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,555 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,510 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จากนั้นผู้วิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น ดังนี้

1.2.1 ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม แบ่งตามสัดส่วนได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน

1.2.2 เลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม โดยเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน จะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน

1.2.3 จำนวนครูผู้สอนที่จะต้องเลือกคงเหลือจากข้อ 1.2.2 อีก 288 คน กำหนดสัดส่วนการเลือกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เป็น 4 : 6 : 8 : 10 ตามลำดับ

1.2.4 เลือกครูผู้สอนให้ได้กลุ่มตัวอย่างตาม ข้อ 1, 2, 3 โดยการสุ่มอย่างง่าย ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ลำปลาหางวิทยา	1	13	14	1	4	5
2	เทพสวัสดิ์วิทยา	1	14	15	1	4	5
3	วาริชวิทยา	1	19	20	1	4	5
4	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	1	13	14	1	4	5
5	ทาสมความวิทยา	1	17	18	1	4	5
6	ช่างมิ่งพิทยาคม	1	14	15	1	4	5
7	บะฮีพิทยาคม	1	22	23	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
8	ภูริทัตต์วิทยา	1	17	18	1	4	5
9	บงเหนือวิทยาคม	1	19	20	1	4	5
10	दानมวงคำพิทยาคม	1	28	29	1	4	5
11	หนองแวงวิทยา	1	20	21	1	4	5
12	เฉลิมพระเกียรติ	1	256	2	1	4	5
13	โพธิพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
14	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	1	27	28	1	4	5
	รวม	14	267	281	14	56	70

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม
1	ศึกษาประชาสามัคคี	1	23	24	1	6	7
2	นิคมน้ำอุนเจริญวิทยา	1	35	36	1	6	7
3	โคกสีวิทยาสรรค์	1	28	29	1	6	7
4	ท่าแร่ศึกษา	1	34	35	1	6	7
5	ดงมะไฟวิทยา	1	34	35	1	6	7
6	แวงพิทยาคม	1	41	42	1	6	7
7	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี	1	37	38	1	6	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
8	คำเพิ่มพิทยาศาสตร์	1	36	37	1	6	7
9	กุศเรื่อคำพิทยาศาสตร์	1	41	42	1	6	7
10	โพธิ์แสนวิทยา	1	44	45	1	6	7
11	หนองหลวงศึกษา	1	46	47	1	6	7
12	สองดาววิทยาคม	1	40	41	1	6	7
13	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	1	44	45	1	6	7
14	ธรรมบวรวิทยา	1	47	48	1	6	7
15	เต่างอยพัฒนศึกษา	1	56	57	1	6	7
16	โพนงามศึกษา	1	64	65	1	6	7
	รวม	16	650	666	16	96	112

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	มัธยมวาริชภูมิ	1	66	67	1	8	9
2	พรรณนาวุฒาจารย์	1	76	77	1	8	9
3	คำตากกลาราชประชานูเคราะห์	1	54	55	1	8	9
4	กุศบากพัฒนาศึกษา	1	75	76	1	8	9
5	ร่มเกล้า	1	73	74	1	8	9

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม
6	กุสุมาลย์วิทยาาคม	1	81	82	1	8	9
7	บ้านม่วงพิทยาคม	1	80	81	1	8	9
	รวม	7	505	512	7	56	63

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	รวม
1	สกลพัฒนศึกษา	1	83	84	1	10	11
2	พังโคนวิทยาาคม	1	96	97	1	10	11
3	อากาศอำนวยศึกษา	1	132	133	1	10	11
4	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	115	116	1	10	11
5	สว่างแดนดิน	1	140	141	1	10	11
6	มัธยมวานรนิวาส	1	138	138	1	10	11
7	ธาตุนารายณ์วิทยา	1	150	151	1	10	11
8	สกลราชวิทยานุกูล	1	195	196	1	10	11
	รวม	8	1,043	1,056	8	80	88

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ตัวแปร ดังนี้

1. การให้บริการชุมชน
2. การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน
3. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น
4. การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การประชาสัมพันธ์

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการสร้างของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. ขอบหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content valuable) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังนี้
 - 6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 6.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 6.3 ดร.บำเพ็ญ วรบุตร คศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 - 6.4 ดร.บดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 - 6.5 นางเอี่ยมพร บัวดี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. นำแบบสอบถามมาประเมินวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้
 - ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการ และครูผู้สอน จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนเลือกผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และครู 4 คน

9. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนแต่ละข้อและคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item total correlation) แล้วเลือกพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ค่า r ตั้งแต่ .23 ขึ้นไป พบว่า

9.1 แบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

9.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .554 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .971

9.1.2 ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 287 – 815 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .827

10. นำข้อคำถามข้อที่ มีอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient-alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

11. นำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว นำไปพิมพ์เป็นฉบับจริง และใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือจากการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จนได้ครบตามจำนวน

4. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่า ทุกชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.50 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.51 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน น้อยที่สุด

3. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4. หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ได้แก่

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยคำนวณค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถามพบว่า มีค่าระหว่าง .08–1.0 แสดงว่าแบบสอบถาม ทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา อยู่ในระดับดี

2.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธี Item–Total Correlation โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ทั้งฉบับ โดยคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 ขึ้นไป

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ .971

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกมาศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation coefficient)

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับ

ชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดวิเคราะห์ที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว พยากรณ์ของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 มาดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน ซึ่งมีรายนาม ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 นายศิริพงษ์ พาดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5 ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.6 นายบัณฑิต นารดิโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.7 นางนงครัตย์ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.8 นายทองคำ วรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.9 นางฉลาด วงค์เครือศร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.10 นางวรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยานที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
มาวิเคราะห์หาข้อสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยานที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยดำเนินการนำเสนอ
ในรูปแบบความเรียง

4. การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นตัวพยานที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำด้านที่มีอำนาจ
พยานที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้การ
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ยึดตามความมุ่งหมายของการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามลำดับต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

RSE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์คะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X_1	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา
X_4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Y	แทน	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
Y_1	แทน	การให้บริการชุมชน
Y_2	แทน	การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน
Y_3	แทน	การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น
Y_4	แทน	การเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
Y_5	แทน	การประชาสัมพันธ์
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้านและรายข้อ

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตอนที่ 4 หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 5 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 333 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 7

ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

(n = 333)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่	ผู้บริหารสถานศึกษา	45	13.50
	ครูผู้สอน	288	86.50
	รวม	333	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	112	36.60
	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	152	45.60
	มากกว่า 10 ปี	46	13.80
	รวม	333	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	70	21.00
	ขนาดกลาง	112	33.60
	ขนาดใหญ่	63	18.90
	ขนาดใหญ่พิเศษ	88	26.40
	รวม	333	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.51	.37	มากที่สุด	1
2	ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล	4.45	.38	มาก	2
3	ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา	4.40	.37	มาก	3
4	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.34	.34	มาก	4
	รวม	4.42	.31	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 4.51$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ($\bar{X} = 4.40$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้านและรายข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีปรองดอง	4.54	.56	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารสถานศึกษา	4.56	.54	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำการสร้างบรรยากาศ ด้านจริยธรรมในสถานศึกษา	4.43	.60	มาก	7
4	ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	4.55	.54	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านคุณธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.54	.61	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าคิด มีความเสมอภาคยุติธรรม	4.51	.57	มากที่สุด	5
7	ผู้บริหารใช้หลักการครบตน ครองคน ครองงานในการบริหารงาน	4.42	.59	มาก	8
8	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเชิงอุดมคติ ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมสูง	4.49	.54	มาก	6
	รวม	4.51	.37	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.55$) และผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีปรองดอง ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

2.2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป	4.44	.58	มาก	4
2	ผู้บริหารจัดสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง	4.50	.58	มาก	2
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้ เทคโนโลยีในการจัดและประเมินทักษะ ผู้เรียน	4.41	.59	มาก	7
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	4.54	.60	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญ ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	4.41	.58	มาก	6
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยี การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย	4.43	.61	มาก	5
7	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพียงพอต่อการใช้งานของครูและนักเรียน	4.39	.58	มาก	8
8	ผู้บริหารเป็นคนทันสมัยมองอนาคตอย่างมี วิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4.46	.63	มาก	3
	รวม	4.45	.38	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดทำข้อมูล สารสนเทศ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารจัดสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึง สื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นคนทันสมัยมองอนาคต อย่างมีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.46$) และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.44$)

2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และพบปะพูดคุยกับครูอย่างต่อเนื่อง	4.44	.58	มาก	4
2	ผู้บริหารให้ความสนใจครูทุกคนอย่างใกล้ชิด	4.49	.60	มาก	1
3	ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือ ในการสร้างความร่วมมือได้เป็นอย่างดี	4.39	.59	มาก	6
4	ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.19	.88	มาก	8
5	ผู้บริหารพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ	4.36	.61	มาก	7
6	ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจ ในสิ่งที่ต้องการสื่อสารและพร้อมร่วมมือ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.46	.64	มาก	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
7	ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการพูดจา ทักทายกับบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน	4.43	.59	มาก	5
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนทนาว่าเป็น ส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.46	.63	มาก	2
	รวม	4.40	.37	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญครูทุกคนอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนทนาว่าเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$) และผู้บริหารสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารและพร้อมร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	4.44	.63	มาก	2
2	ผู้บริหารวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.73	มาก	5
3	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.28	.59	มาก	6
4	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.22	.60	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากร ในโรงเรียนสามารถทำงานได้เสร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.38	.61	มาก	4
6	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.42	.67	มาก	3
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนได้เหมาะสม กับบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.45	.61	มาก	1
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญของผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	.57	มาก	8
	รวม	4.42	.31	มาก	

จากตาราง 12 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตน
ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนด

เป้าหมายของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.44$) และผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับเกณฑ์

ปัจจัยคัดสรร	df	t	Sig.
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1)	332	222.527**	.000
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2)	332	216.068**	.000
ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X_3)	332	214.958**	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4)	332	230.700**	.000
รวม	332	262.997**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ด้าน	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	การให้บริการแก่ชุมชน	4.38	.35	มาก	1
2	การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน	4.28	.41	มาก	5
3	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.29	.39	มาก	4
4	การเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.35	.37	มาก	2
5	การประชาสัมพันธ์	4.34	.38	มาก	3
	รวม	4.33	.30	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ งานให้บริการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.35$) งานประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.34$) งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.29$) และงานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้านและรายข้อ

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร งานให้บริการแก่ชุมชน ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการให้บริการ
แก่ชุมชน

ข้อ ขอ	การให้บริการแก่ชุมชน	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ ที่
1	มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ในการบริการชุมชน	4.36	.60	มาก	5
2	มีการจัดเตรียมวัสดุ ครุภัณฑ์ในการให้บริการ ชุมชนและหน่วยงาน	4.44	.63	มาก	3
3	มีการอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชนใน ด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์แก่ชุมชน	4.47	.57	มาก	1
4	ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการ พัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพแก่ชุมชน	4.26	.53	มาก	7
5	มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน การให้บริการแก่ชุมชน	4.27	.57	มาก	6
6	มีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูลและความ เคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	4.40	.60	มาก	4
7	มีการเปิดบริการให้ชุมชนใช้บริการสืบค้นข้อมูล ต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.44	.61	มาก	2
	รวม	4.38	.35	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า การให้บริการแก่ชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ มีการอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชนในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์แก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ มีการเปิดบริการให้ชุมชนใช้บริการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) และมีการจัดเตรียมวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการให้บริการชุมชนและหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน

ข้อ	การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ส่งเสริมให้ชุมชนภายนอกได้รับรู้ข่าวสารและความต้องการของโรงเรียนอย่างทั่วถึงในการให้บริการและความช่วยเหลือ	4.29	.63	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.35	.61	มาก	1
3	บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง	4.24	.70	มาก	6
4	ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ในการพัฒนาความสะอาดและบริเวณสาธารณประโยชน์ของชุมชน	4.26	.64	มาก	5
5	มีส่วนในงานหรือกิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.65	มาก	3
6	ร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เข้มแข็ง	4.35	.62	มาก	2
7	ร่วมมือในการสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี	4.19	.55	มาก	7
	รวม	4.28	.41	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ

มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการจัดงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.35$) และมีส่วนในงานหรือกิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

ข้อ	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ให้ความร่วมมือกับสาธารณชนในการจัดบริการสุขภาพ อนามัยให้แก่ชุมชน	4.32	.61	มาก	3
2	ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมวิชาการ	4.12	.82	มาก	7
3	สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมกิจกรรมการเล่นของชุมชน	4.41	.60	มาก	1
4	ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	4.36	.61	มาก	2
5	ส่งเสริมความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมและการแสดงต่าง ๆ ของโรงเรียนกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ	4.20	.71	มาก	6
6	ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีกับชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.29	.65	มาก	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ ที่
7	ส่งเสริมให้มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชน	4.32	.64	มาก	4
	รวม	4.29	.39	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมกิจกรรมการเล่นของชุมชน ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.36$) และให้ความร่วมมือกับสาธารณสุขในการจัดบริการสุขภาพ อนามัยให้แก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	การร่วมงานกับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	ลำดับที่
1	จัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปรึกษาหารือระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับชุมชน	4.28	.63	มาก	6

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การร่วมงานกับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	ลำดับที่
2	จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในการศึกษารวบรวมข้อมูล จากชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.20	.67	มาก	7
3	ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการ วางแผนการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.37	.62	มาก	4
4	จัดให้มีการประเมินผลการประชุมระหว่าง ผู้นำชุมชนกับโรงเรียน	4.44	.61	มาก	2
5	จัดให้มีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือการ ประเมินผลงานความสัมพันธ์กับชุมชน	4.38	.60	มาก	3
6	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.32	.58	มาก	5
7	จัดให้มีการนำผลการประเมินผลการ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเผยแพร่ ให้ชุมชนทราบ	4.49	.62	มาก	1
รวม		4.35	.37	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า การร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ จัดให้มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเผยแพร่ให้ชุมชนทราบ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ จัดให้มีการประเมินผลการประชุมระหว่างผู้นำชุมชนกับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) และจัดให้มีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลงานความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการประชาสัมพันธ์
ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครด้านการประชาสัมพันธ์

ข้อ	การประชาสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เก็บ รวบรวมงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูล ของโรงเรียน	4.20	.68	มาก	6
2	มีการแต่งตั้งรับผิดชอบที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านประชาสัมพันธ์	4.45	.62	มาก	1
3	มีการจัดประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกิจการ และผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	4.43	.63	มาก	2
4	มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน เพื่อชี้แจง นโยบายและประชาสัมพันธ์ผลงาน ของโรงเรียน	4.45	.62	มาก	1
5	มีการจัดทำสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในการเผยแพร่ ข่าวสารข้อมูลกิจกรรมของโรงเรียน	4.36	.62	มาก	3
6	มีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน	4.23	.72	มาก	5
7	มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการ ของโรงเรียน	4.29	.65	มาก	4
	รวม	4.34	.38	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ มีการแต่งตั้งรับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์ และมีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน เพื่อชี้แจงนโยบายและประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .62) รองลงมา คือ มีการจัดประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกิจการและผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ($\bar{X} = 4.43$) และมีการจัดทำสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการทดสอบค่า (\bar{X}) ของตัวแปรประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน กับเกณฑ์

ปัจจัยคัดสรร	df	t	Sig.
การให้บริการแก่ชุมชน (Y_1)	332	228.102**	.000
การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน (Y_2)	332	190.887**	.000
การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ (Y_3)	332	199.765**	.000
การเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_4)	332	215.160**	.000
การประชาสัมพันธ์ (Y_5)	332	210.883**	.000
รวม	332	261.291**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน กับเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) พบว่า ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	1										
X ₁	.830**	1									
X ₂	.941**	.806**	1								
X ₃	.898**	.578**	.739**	1							
X ₄	.939**	.612**	.852**	.919**	1						
Y	.715**	.575**	.663**	.692**	.650**	1					
Y ₁	.680**	.550**	.619**	.669**	.616**	.893**	1				
Y ₂	.663**	.515**	.618**	.643**	.616**	.917**	.813**	1			
Y ₃	.612**	.491**	.550**	.617**	.551**	.907**	.762**	.797**	1		
Y ₄	.645**	.536**	.609**	.609**	.576**	.911**	.735**	.773**	.792**	1	
Y ₅	.646**	.520**	.612**	.606**	.593**	.916**	.751**	.790**	.782**	.829**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .715$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1) กับ การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1) กับ การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง และ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2) กับ การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .669, .619 และ .618 ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการให้บริการชุมชน (Y_1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการให้บริการชุมชน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1)	.550**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2)	.619**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X_3)	.669**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.616**	ปานกลาง
รวม (X_{Y1})	.680**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการให้บริการชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .680$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน (Y_2)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการรับความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากชุมชน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1)	.515**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2)	.618**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X_3)	.643**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.616**	ปานกลาง
รวม(X_{Y_2})	.663**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .663$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น (Y_3)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการเสริมสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1)	.419**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2)	.550**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X_3)	.617**	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการเสริมสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.551**	ปานกลาง
รวม (X_{Y3})	.613**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .613$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_4)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการร่วมมือกับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1)	.536**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2)	.609**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X_3)	.609**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.576**	ปานกลาง
รวม(X_{Y4})	.645**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .645$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
ด้านการประชาสัมพันธ์ (Y_5)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการประชาสัมพันธ์	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_1)	.520**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2)	.612**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X_3)	.606**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.593**	ปานกลาง
รวม(X_{Y5})	.646**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ด้านการประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .646$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ตัวแปร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X ₂)	.535	.286	.284	.210	.047	.260	4.459**	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	.602	.362	.358	.226	.050	.257	4.501**	.000
ภาวะผู้นำแบบ สุนทรียสนทนา (X ₃)	.619	.384	.378	.166	.050	.206	3.360**	.001

$$a = 1.684 \text{ S.E.set} = \pm .23848$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน พบว่า มี 3 ตัวแปร(ต้น)
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X₂) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₄)
และภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X₃) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
เท่ากับ $\pm .23848$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.684 + .210 (X_2) + .226 (X_4) + .166 (X_3)$$

$$Z' = .260 (Z_2) + .257 (Z_4) + .206 (Z_3)$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการให้บริการชุมชน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X ₄)	.414	.172	.169	.328	.061	.321	5.375**	.000
ภาวะผู้นำแบบ ดิจิทัล (X ₂)	.436	.190	.185	.154	.056	.165	2.766**	.006

$$a = 2.268 \text{ S.E.set} = \pm .31604$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
ของการให้บริการชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (X₄) และภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X₂) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .31604$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_1' = 2.268 + .328 (X_4) + .154 (X_2)$$

$$Z_1' = .321 (Z_4) + .165 (Z_2)$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุน
จากชุมชน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ สุนทรียสนทนา (X ₃)	.380	.144	.142	.266	.069	.243	3.843**	.000
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X ₄)	.419	.175	.170	.266	.075	.223	3.531**	.000

$$a = 1.955 \text{ S.E.set} = \pm .37291$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
ของการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ
ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X₃) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₄)
มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .37291$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_2' = 1.955 + .266 (X_3) + .266 (X_4)$$

$$Z_2' = .243 (Z_3) + .223 (Z_4)$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์
กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X ₂)	.424	.179	.177	.235	.068	.225	3.449**	.001
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X ₄)	.465	.216	.211	.194	.073	.170	2.663**	.008
ภาวะผู้นำแบบ สุนทรียสนทนา (X ₃)	.479	.229	.222	.171	.072	.163	2.379*	.018

$$a = 1.652 \text{ S.E.est} = \pm .34551$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัว
พยากรณ์ที่ดีของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงาน
อื่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X₂) และภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (X₄) และภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X₃) มีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .34551$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y3' = 1.652 + .235 (X_2) + .194 (X_4) + .171 (X_3)$$

$$Z3' = .225 (Z_2) + .170 (Z_4) + .163 (Z_3)$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ
สถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X ₄)	.362	.131	.129	.193	.071	.180	2.724**	.007
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X ₂)	.409	.167	.162	.163	.066	.165	2.454*	.015
ภาวะผู้นำแบบ สุนทรียสนทนา (X ₃)	.422	.178	.170	.145	.070	.147	2.083*	.038

$$a = 2.153 \text{ S.E.est} = \pm .33642$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
ของการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₄) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X₂) และ ภาวะผู้นำแบบ
สุนทรียสนทนา (X₃) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .33642$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_4' = 2.153 + .193 (X_4) + .163 (X_2) + .145 (X_3)$$

$$Z_4' = .180 (Z_4) + .165 (Z_2) + .147 (Z_3)$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการประชาสัมพันธ์

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	SE.B.	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X ₂)	.659	.434	.432	.378	.051	.337	7.411**	.000
ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X ₃)	.715	.512	.509	.285	.054	.283	5.301**	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	.729	.531	.526	.199	.055	.182	3.647**	.000

$$\alpha = .549 \text{ S.E.est} = \pm .25864$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการประชาสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X₂) ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X₃) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₄) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .25864$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y5' = .549 + .378 (X_2) + .285 (X_3) + .199 (X_4)$$

$$Z5' = .337 (Z_2) + .283 (Z_3) + .182(Z_4)$$

จากผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า มีตัวแปร 3 ตัว คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X₂) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₄) และ ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (X₃) มีอำนาจพยากรณ์ หรือส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 5 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา
นำเสนอตั้งตาราง 33

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
ของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำมาหาแนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนของโรงเรียน						สรุปการพัฒนา
	โดยรวม	การให้บริการชุมชน	การรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	การทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	การประชาสัมพันธ์	
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ สงผล

✗ ไม่สงผล

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน ส่วนภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียน	สรุปผลการพัฒนา
	มีอำนาจพยากรณ์	
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	✘	✘
2. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล	✔	✔
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา	✔	✔
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✔	✔

✔ จำเป็นต้องพัฒนา

✘ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน คือ
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผู้วิจัยจึงได้นำมาร่างหาแนวทางการพัฒนาโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน
เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล

“...ชุมชนเพื่อที่จะได้สื่อสาร เพื่อที่จะได้แสดงความเห็น เพื่อจะของความ
ร่วมมือ หรือประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับชุมชนสังคมได้รับรู้รับทราบการ
ทำงานของโรงเรียน หรือความต้องการที่จะพัฒนาปัญหาอุปสรรคของโรงเรียน อย่างได้รับการ
ช่วยเหลือชุมชนสังคมก็จะอยู่ในนั้น ถ้ามีความโดดเด่นภาวะผู้นำด้านดิจิทัลที่ดี เช่น
เรารู้ด้านนวัตกรรม การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ก็จะเป็นสิ่งที่เราสื่อสารเข้าถึงเขาก็
เข้าถึง เพราะว่าชาวบ้านมี Smartphone หรือการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เช่น Google Form เพราะฉะนั้นผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นปรากฏ แสดงภาพสารโดยใช้
เครื่องมือในการสื่อสาร การขอความร่วมมือ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ต้องผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารต้อง
รู้จักที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ต้องสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกคนนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนอย่าง
หลากหลายช่องทาง...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ
ทางวิชาการ หรือจะต้องมี Vision วิสัยทัศน์ และผู้บริหารยุคใหญ่จะต้องเป็นผู้บริหารแบบ
ผู้บริหารเชิงอนาคต ผู้บริหารจะต้องให้กระบวนการ 4m ของผู้บริหารนั้นก็คือ วิสัยทัศน์
พันธกิจของผู้บริหาร ในการบริหารองค์กร...”

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร
ถ้าผู้บริหารไม่พัฒนาด้านนี้จะทำให้การขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นไปได้ยาก ความศรัทธา
ของครูที่มีต่อตัวผู้บริหารจะน้อยลง ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเก่งถึงขั้นสุดยอด พอมีความรู้
ไม่ตกยุค สามารถทำได้จะทำให้เกิดความ Smart ในตัวผู้บริหาร ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ
ความศรัทธาก็จะมา พอเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารการจะขับเคลื่อนมันก็ง่าย เมื่อมีความเชื่อมั่น
ต่อตัวผู้บริหาร ดังนั้นทักษะทางด้านเทคโนโลยี...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถรับรอง การทดสอบ การ
ทดลอง ได้มากขึ้น องค์กรจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร ปรับเปลี่ยน
กระบวนการหลาย ๆ อย่างที่องค์กรทำง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา องค์กรต้อง
กลับมาพิจารณาอีกรอบว่า กระบวนการเหล่านี้มีความเหมาะสมหรือเปล่า หรือองค์กร
ต้องสนับสนุนให้บุคลากรกล้าที่จะทำอะไรที่แตกต่าง กล้าที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์

เพื่อให้ทุกส่วนงานขององค์กรสามารถถูกทดสอบ ทดลองได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ...”

(ศิริพงษ์ พาดิ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำเป็นที่จะต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลง
องค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และทำให้องค์กรพร้อม
ที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา...”

(นงครัตย์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...องค์กรต้องมีความคล่องแคล่วมากขึ้น และผู้นำต้องพร้อมที่จะลงมือ
เปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยตัวเอง...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องลงมือสนับสนุนหรือร่วมมือช่วยพนักงาน
ให้้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในยุคดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง...”

(ฉลาด วงค์เครือศร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีปรับตัวพัฒนาองค์กรตลอดเวลา ในทางปฏิบัติ
นั้นก็ต้องตอบใจขยให้ได้ว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ด้วยค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุด
ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเสมอ...”

(วรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

ตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์
กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำด้านดิจิทัล

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชุมชนทราบ	✓										1	10.00
2. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสาร			✓		✓						2	20.00
3. มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ		✓		✓			✓				3	30.00
4. องค์กรมีความจำเป็นจะต้องปรับตัววัฒนธรรมและวิธีการบริหาร		✓				✓	✓	✓		✓	4	40.00
5. ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาแก่บุคลากร					✓						1	10.00
6. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรกล้าที่จะทำอะไรต่างที่แตกต่าง						✓			✓		2	20.00

จากตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ดังนี้ องค์การมีความจำเป็นจะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสาร และผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรกล้าที่จะทำอะไรต่างที่แตกต่าง

2. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา

“...คือ การเป็นคนพูดดี พูดจาไพเราะ พูดจาสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน ถ้าเราได้พูด ได้เจอคนแบบนี้เราจะมีความรู้สึกรัก มีความรู้สึกชอบกับคนนั้น เช่นผู้บริหารจะมีลักษณะแบบที่พูดดี พูดชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ มีสาระ ไพเราะ สุภาพ อ่อนโยน ให้เกียรติ มีลักษณะแบบนี้ เวลาเราไปเข้าสังคมก็มีความจำเป็นเพราะเราจะต้องไปติดต่อกับคนที่อยู่ในชุมชน เพราะบางคนมีตำแหน่งหน้าที่การงาน บางคนเป็นชาวบ้านธรรมดา เราจะต้องสามารถพูดกับคนกลุ่มนี้ได้ทุกคน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับชุมชน ควรมีการพบปะ พูดคุยกับชุมชน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารยุคใหม่ควรสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับชุมชนโดยการยอมรับความสำคัญ และค่านิยม ความเชื่อของคนในชุมชน ควรเน้นการพบปะ พูดคุย แสวงหาแนวทางในการพัฒนา ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เห็น้อยต่างกัน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ทุกวันนี้การสนทนา เราไม่จำเป็นต้อง Face to face เราสามารถที่จะ Call ผ่าน Line ผ่านสื่อกลาง คือ การผ่าน IT Social ต่าง ๆ แต่จะเกิดสุนทรียภาพได้อย่างไร สุนทรียภาพก็คือ การ accepts ซึ่งกันและกันในการใช้คำพูดในการที่จะเป็นสาร สาร ผู้ส่งสาร แล้วผู้รับสาร มันจะต้องเกี่ยวข้องกับ 3 ส่วนนี้ ไม่ว่าจะเป็นการสนทนาในรูปแบบใดก็ตาม สารจะต้องเป็นตัวสำคัญที่สุด จะเกิดสุนทรียได้ก็ต่อเมื่อผู้รับสารนั้น Happy เช่น

คุณครูมาสนทนากับ คน. คนให้ความรู้ คุณครูก็ accepts ก็มีความสุข เพราะฉะนั้น ในการที่เราจะเป็นภาวะผู้นำเราจะมี การพูดอย่างไร พูดอย่างไรให้เกิดความเชื่อมั่น พูดอย่างไรให้เกิดความน่าเชื่อถือ พูดอย่างไรให้ผู้ฟัง ฟังแล้วคล้อยตาม เพราะฉะนั้น 3 สิ่งนี้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่เราจะต้องเป็นภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพูด การเปลี่ยนแปลงของการพูด ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ อะไรก็ตามเมื่อเราจะสร้างองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ก่อน เมื่อมีความรู้เราใช้กระบวนการ กระบวนการนั้นก็ตั้งแต่กระบวนการคิดที่เราเรียกว่าคิดแบบเชิงวิจารณ์ญาณ การคิดแบบเชิงสร้างสรรค์ และการคิดแบบเชิงแก้ไขปัญหา และการคิดที่เป็นการ advance ขึ้น เพราะฉะนั้นเมื่อเราพูด เราคุยกัน ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ ผู้นำจะต้องมีองค์กระบวนการในการที่จะ Translate คือการให้ความรู้ต่าง ๆ เสร็จแล้วผู้นำก็จะสามารถสรุป หรือที่เราเรียกว่า Summarize ก็คือการสรุปองค์ความรู้ เหมือนกับน้องมาตามวันนี้ ก็มีความรู้ Summarize ให้ เสร็จแล้วคนที่รับสารก็จะเกิดความรู้อีก หรือที่เราเรียกว่า Wisdom หรือว่าปัญญา เพราะฉะนั้นผู้นำแบบสุนทรียสนทนาจะต้องมีความรู้ ในเรื่องที่จะพูดจะคุย และข้อมูลข่าวสารที่ได้จะต้องสามารถ Different ได้ คิดเปลี่ยนแปลง และเชื่อถือเชื่อมั่นได้ และผู้ฟังจะต้องเกิดคำว่า Wisdom...

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรพบปะพบคุยกัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการพูดที่ดีเพื่อนำให้บุคลากร และเพื่อนร่วมงานให้คล้อยตามได้...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี...”

(ศิริพงษ์ พาดิ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ควรพบปะพบคุยกัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการพูดที่ดีเพื่อนำให้บุคลากร และเพื่อนร่วมงานให้คล้อยตามได้...”

(ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องพูดดี พูดชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ มีสาระ ไพเราะ สุภาพ อ่อนโยน ให้เกียรติ มีลักษณะแบบนี้ จะต้องสามารถพูดกับคนกลุ่มนี้ได้ทุกคน...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ ผู้นำจะต้องมีองค์กระบวนการในการที่จะ Translate คือการให้ความรู้ต่าง ๆ เสร็จแล้วผู้นำก็จะสามารถสรุป หรือที่เราเรียกว่า Summarize ก็คือการสรุปองค์ความรู้...”

(ฉลาด วงศ์เครือศรี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรพบปะพูดคุยกัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการพูดที่ดีเพื่อนำเสนอให้บุคลากร และเพื่อนร่วมงานให้ ค่อยตามได้...”

(วรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

ตาราง 36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์
กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. พุดดี พุดจาไพเราะ พุดจาสุภาพ พุดจาอ่อนน้อมถ่อมตน	✓			✓				✓			3	30.00
2. ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการพบปะ พุดคุยกับชุมชน		✓	✓		✓	✓	✓			✓	6	60.00
3. พุดโน้มน้าวให้บุคลากรคล้อยตามได้					✓		✓	✓		✓	4	40.00
4. มีการสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการใหม่ ๆ				✓					✓		2	20.00

จากตาราง 36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ดังนี้ ผู้บริหารต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการพบปะพูดคุยกับชุมชน สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรคล้อยตามได้ พูดดี พูดจาไพเราะ พูดจาสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน และต้องมีการสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

“...เนื่องจากว่าการเปลี่ยนแปลงก็คือการทำให้เกิดสิ่งใหม่ การปรับปรุงจากสิ่งเดิมไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นตัวผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่จะเอาสิ่งใหม่ ๆ สิ่งต่าง ๆ เข้ามาใช้มาดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู พัฒนาการเรียนการสอน นี่คือนี่คือสิ่งที่จะต้องจะต้องมีภาวะผู้นำที่จะต้องนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ต้องทำกิจกรรมใหม่ ทำโครงการใหม่ ปฏิบัติใหม่ ตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อันนี้จะทำให้เกิดการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู พัฒนานักเรียน หรือพัฒนาชุมชน ต้องแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มีการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้บริหารโดยการหยิบยื่นแนวทางการปฏิบัติ นโยบาย วิธีการ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหาร สิ่งใดที่ยังไม่มีก็ไม่ขอกับชุมชนก็ได้ หรือขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน จากองค์กรอื่น ๆ ภายนอก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน เช่น การกระตุ้นการใช้

ปัญญา การสร้างวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อจะได้เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างของคนในชุมชน และนำมาใช้ในการบริหาร...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2565)

“...การที่คุณจะเป็นผู้นำได้จริง ๆ ตัวแรกเลยที่คุณจะต้องเปลี่ยนแปลง คือ ตัวไหน ก็คือจากตัวของคุณ เปลี่ยนจากตัวเอง ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนจากตัวเอง เปลี่ยนจาก Deep ที่เราเรียกว่า Deeping คือส่วนลึก ๆ ของผู้บริหาร ในคำว่า Director คือ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย ปัจจุบันจะต้องมีวิสัยทัศน์ไปถึงศตวรรษที่ 21 เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องเปลี่ยนแปลงแบบ 360 องศา จะเปลี่ยนแค่ งาน 4 m ไม่ได้ จะต้องเปลี่ยนแปลงให้รอบทิศรอบทาง คือจะต้องมี impower ในการ บริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง Impower ตัวนี้ได้จากอะไร ก็ได้จากลูกทีมของคุณ ลูกทีมของคุณก็คือ ครู บุคลากร นักเรียน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือ skip modern เพราะฉะนั้นคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณจะต้องมองไกลออกจากตัวเอง มองไปจากข้างนอก แล้วก็มองไปที่จุดอนาคต คุณจะต้องสร้างโมเดลในการบริหารจัดการ โรงเรียนของคุณได้ คุณจะต้องเปลี่ยนกระบวนการคิดของคุณ จากคำว่า Slow life เป็นคำว่า active เพราะฉะนั้นคำว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นแปลงให้รอบ 360 องศา คุณจะต้องมองรอบ ๆ ตัวของคุณ มองรอบ ๆ ของบุคลากรทางการศึกษา มองรอบ ๆ บริบทโรงเรียนของคุณ และคุณจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเป้าไปถึงอนาคต เพราะว่า คุณ จะสร้างอะไร โดยให้สอดคล้องกับ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ที่จะเป็นหลักสูตรสมรรถนะ ที่เราจะพร้อมใช้ในปี 2576 เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลง ทุกสิ่งทุกอย่าง คุณจะต้องก้าวพร้อมเทคโนโลยี อย่าลืมว่า สมรรถนะตัวที่ 6 ที่เป็น สมรรถนะจริง ๆ ที่ใช้ก็คือการที่เราอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการที่เกิดขึ้นได้อย่างมีความสุข เพราะฉะนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็คือ เปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย เปลี่ยนแปลงไปตาม ยุค ICT และการยอมรับ และการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข...”

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2565)

“...ในเรื่องของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ตัวนี้ที่สำคัญ ก็ได้ยินบ่อย ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง คำว่าเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม บริบทรอบตัวเรา ที่เราเห็นด้วยตา เรียกว่า เปลี่ยนแปลงในด้านกายภาพ ด้านรูปธรรม เปลี่ยนแปลงด้านอาคารสถานที่ เปลี่ยนแปลง

ด้านเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพของครู เปลี่ยนแปลงด้านทักษะต่าง ๆ อันนี้ก็คือเรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านรูปธรรม จับต้องได้ และเปลี่ยนแปลงในเรื่องของนามธรรม ก็คือ เปลี่ยนแปลงในเรื่องของจิตวิญญาณของความเป็นครู เปลี่ยนแปลงในความรับผิดชอบ เปลี่ยนนคติภา รวมทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน ก็ต้องมีการพัฒนาให้มีการเปลี่ยนแปลงควบคู่กันไป หรือพฤติกรรมนักเรียน ดังนั้นในเรื่องนี้ ผู้บริหารถ้าเข้าไปที่องค์กรใดก็ได้แล้วแต่ การเปลี่ยนแปลงที่ง่ายที่สุดก็คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่มีชีวิต เปลี่ยนแปลงด้านอาคารสถานที่ ปรับภูมิทัศน์...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...จะต้องมีภาวะผู้นำที่จะต้องนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ต้องทำกิจกรรมใหม่ ทำโครงการใหม่ ปฏิบัติใหม่ ตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อันนี้จะทำให้เกิดการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู พัฒนานักเรียน หรือพัฒนาชุมชน ต้องแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มีการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้บริหารโดยการหยิบยื่นแนวทางการปฏิบัติ นโยบาย วิธีการ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหาร สิ่งใดที่ยังไม่มีก็ไม่ขอกับชุมชนก็ได้ หรือขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน จากองค์กรอื่น ๆ ภายนอก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ...”

(ศิริพงษ์ พาดิ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ต้องทำกิจกรรมใหม่ ทำโครงการใหม่ ปฏิบัติใหม่ ตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อันนี้จะทำให้เกิดการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู พัฒนานักเรียน หรือพัฒนาชุมชน...”

(ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ต้องมีการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม ...”

(ทองคำ วรสาร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู พัฒนานักเรียน หรือพัฒนาชุมชน ต้องแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มีการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัว

ผู้บริหารโดยการหยิบยื่นแนวทางการปฏิบัติ นโยบาย วิธีการ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ
เข้ามาใช้ในการบริหาร สิ่งใดที่ยังไม่มีก็ไม่ขอกับชุมชน...”

(ฉลาด วงศ์เครือศรี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

“...เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นรูปธรรม
และนามธรรม บริบทรอบตัวเรา ที่เราเห็นด้วยตา เรียกว่าเปลี่ยนแปลงในด้านกายภาพ
ด้านรูปธรรม เปลี่ยนแปลงด้านอาคารสถานที่ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลง
ด้านสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพของครู เปลี่ยนแปลงด้านทักษะต่าง ๆ อันนี้
ก็คือเรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านรูปธรรม จับต้องได้ และเปลี่ยนแปลงในเรื่องของ
นามธรรม ก็คือ เปลี่ยนแปลงในเรื่องของจิตวิญญาณของความเป็นครู เปลี่ยนแปลงใน
ความรับผิดชอบ เปลี่ยนงกติกา รวมทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน ก็ต้องมีการ
พัฒนาให้มีการเปลี่ยนแปลงควบคู่กันไป...”

(วรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2565)

ตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์
กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ต้องนำเอาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามามาใช้ในการดำเนินงาน	✓										✓	2	20.00
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน	✓	✓	✓									3	30.00
3. ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองตามยุคตามสมัย				✓		✓		✓	✓			4	40.00
4. ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นรูปธรรม นามธรรม บริบทรอบตัวที่เห็นด้วยตา					✓						✓	2	20.00
5. ผู้บริหารต้องทำกิจกรรมใหม่ ๆ ทำโครงการใหม่ ๆ ตามความเปลี่ยนแปลงไปของสังคม						✓	✓		✓			3	30.00

จากตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป
เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองตามยุค
ตามสมัย มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการ
บริหารงาน ผู้บริหารต้องทำกิจกรรมใหม่ ๆ ทำโครงการใหม่ ๆ ตามความเปลี่ยนแปลงไป
ของสังคม ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นรูปธรรม นามธรรม บริบทรอบตัว
ที่เห็นด้วยตา และต้องนำเอาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนและสมการพยากรณ์

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ภาวะผู้นำแบบดีจิตัล
3. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ตัวแปร ดังนี้

1. การให้บริการชุมชน
2. การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน
3. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น
4. การร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การประชาสัมพันธ์

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการสร้างของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือจากการตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตามเก็บ ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไปจนได้ครบตามจำนวน
4. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ทุกชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์การแปรความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.50	ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00	ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.00 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.51 ระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน น้อยที่สุด

3. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4. หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 4.51$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ($\bar{X} = 4.40$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ งานให้บริการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.35$) งานประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.34$) งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.29$) และ งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .715$)

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน พบว่า มี 3 ตัวแปร(ต้น) ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) และ ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์ สันทนา (X_3) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 23848

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล องค์การมีความจำเป็นจะต้องปรับตัววัฒนธรรมและวิธีการบริหาร มีการสร้างองค์ความรู้ ใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสาร และผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากร กล้าที่จะทำอะไรต่างที่แตกต่าง 2) ผู้บริหารต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการพบปะ พูดคุย กับชุมชน สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรคล้อยตามได้ พูดดี พูดจาไพเราะ พูดจาสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน และต้องมีการสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สันทนา และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีการ เปลี่ยนแปลงตัวเองตามยุคตามสมัย มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารนำองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องทำกิจกรรมใหม่ ๆ ทำโครงการ ใหม่ ๆ ตามความเปลี่ยนแปลงไปของสังคม ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นรูปธรรม นามธรรม บริบทรอบตัว ที่เห็นด้วยตา และต้องนำเอาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันครูและบุคลากร

ในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องปรับคุณลักษณะของตนเองให้สามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุธีกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณ ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส เนื่องจากมีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการบริหารจัดการในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง คอยตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเข้มงวดกับการบริหารงบประมาณเป็นอย่างยิ่งเพื่อการดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายระเบียบต่าง ๆ สถานศึกษาจึงต้องจัดทำเอกสาร หลักฐาน ด้านการรับ จ่ายเงินและบัญชีอย่างถูกต้องตามระเบียบฯ และเป็นปัจจุบัน โดยผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานา มีการดำเนินการตรวจสอบ ควบคุม การใช้จ่ายเงินตามระเบียบฯ และรายงานผลตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด และจัดทำทะเบียน

ลินทร์พทย์ที่เป็นวัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา ชูแสง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะกรุงเทพมหานคร พบการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานการสร้างสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร ดำเนินงานให้บริการชุมชน ด้านรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านงานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา ด้านงานจัดตั้งชมรม สมาคม มูลนิธิ และดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร แสงแจ่ม (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .715$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถใช้ศิลปะในการจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงานในการบริหาร และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างปฏิสัมพันธ์พูดคุยกับครู และชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร แสงแจ่ม (2559, หน้า ๙) ได้ทำการศึกษาการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ

โรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากซึ่งจะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับ ดังนี้ ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น และด้านการประชาสัมพันธ์ กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านบทบาทร่วมขอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนและด้านการให้บริการแก่ชุมชน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้ ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน และด้านการประชาสัมพันธ์ และข้อคิดและข้อเสนอแนะการพัฒนาการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีดังนี้ ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและมีส่วนสนับสนุนให้คำปรึกษาด้านคุณภาพการศึกษา ด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านและมีการบริการถ่ายทอดข่าวสารให้กับชุมชน ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนควรแจ้งกิจกรรมของทางโรงเรียนให้ชุมชนทราบเพื่อให้ชุมชนช่วยเหลือทางโรงเรียนและชุมชนโรงเรียนช่วยกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชนและสนับสนุนพระสงฆ์เข้ามาอบรมคุณธรรมให้นักเรียน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น ให้ชาวบ้านนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฝึกอบรมนักเรียนให้โรงเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น และมีเอกสารเชิญหน่วยงานอื่นทราบและร่วมกิจกรรมสำคัญด้านการประชาสัมพันธ์ควรมีการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพื่อความสะดวกต่อการศึกษาและมีการประชาสัมพันธ์ทุกครั้งที่โรงเรียนมีกิจกรรม

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน พบว่า มี 3 ตัวแปร (ต้น) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล (X_2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) และ ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สนทนา (X_3) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.3848 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ

โรงเรียนที่ดีและผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร ให้หลัก เหตุผลในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์เป็น และ ใช้เทคโนโลยี การสรรหาวิธีการมาใช้ในการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน มีการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้อื่นด้วยความจริงใจและนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Lawrence (1997, p. 50) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ขึ้น กลุ่มตัวอย่างคือ คนในชุมชนที่ยากจน รัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสังเกต พบว่า เมื่อจัดดำเนินโครงการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับคน ในชุมชน ดีขึ้นจากเดิม เป็นไปตามเป้าหมายโครงการที่ตั้งไว้ ครูและผู้ปกครองให้ความสนใจใน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระนันต์ โมธรรม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบการ มีภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นที่ม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับ ผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้ร่วมงาน และผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง

1.2 ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ควรกระตุ้นการสร้างสรรค์ของชุมชนให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โดยการทำให้ชุมชนมีบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ทำให้เป็น ผลให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยความเรียบร้อย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรกรณีที่ดีของ ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัย เชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชนในเชิงลึก

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ในบริบทที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณจรียา สุขรุ้งและคณะ (2558) ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21. นครปฐม: ภาพพิมพ์
กาญจนา สิงห์มณี (2553). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน
มัธยมพระราชทานนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิกา ฤทธิธรรม. (2556). โรงเรียนชุมชน. เข้าถึงได้จาก <https://guru.sanook.com/7586/>.
สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2564.
- คะเนิงนิจ กฤษณาม. (2553). การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ในเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.
งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร เจริญชัย. (2558) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จีระ หงส์ลดาธรมภ์. (2556). เอกสารประกอบการสัมมนา 8K's + 5 K's ทูมมนุษย์คนไทย
ในการรองรับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน: บทความ
ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ 10(2), 1342.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ดลนภา ศรีอรุณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดุขฎีรัตน์ โกลุสมภักติริ. (2558). *ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*
Scholarly Article: Equilibrium Leadership – Leadership for 21st Century.
 เข้าถึงได้จาก <http://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-cquilibrium.html>, 12 มิถุนายน 2560.
- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. (2556). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับชุมชน*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 7(1), 217-225.
- ธนิศรา แสนจริง. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการ. ครุสังกัตสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นาวัน แกละสมุท. (2562). *การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- บรรพต รังงาม. (2555). *ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

- บารมี จรัสสิงห์. (2559). *ภาวะความเป็นผู้นำ* (Leadership). เข้าถึงได้จาก <https://plan.dmh.go.th/forums/index.php?topic=1001.0>. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2564.
- ปฎิมากาญจน์ แสนโสภานัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2555). *ทิศทางใหม่ประเทศไทย : ทิศทางใหม่ของการศึกษาชุมชนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมวัฒนธรรม.
- ปรีชา วงศ์ทิพย์. (2555). *การพัฒนาชุมชนประยุกต์ : แนวคิดและการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์. (2559). *การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ปัทมาพร แสงแจ่ม. (2559). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน วัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2560). *สื่อสารภายในองค์กรแบบไหนโดนใจ-ได้ผลที่สุด*. เข้าถึงได้จาก <http://www.drphot.com/talk/archives/513>. 14 มีนาคม 2564.
- พรชัย เจตมานาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/83312>, 25 สิงหาคม 2561.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2555). *ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนต์รี.

- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม.(2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. จันทบุรี เขต 1 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี*
- ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). *อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- วาสนา ชูแสง. (2557). *การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะกรุงเทพมหานคร.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ธนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิกิพีเดีย. (2564) *โรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก
<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99>.
สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2564.วิจารณ์ พานิช. (2558).
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง = Transformative Learning*. กรุงเทพฯ :
มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- _____. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศน์ต่อการศึกษา
ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.

- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระชาติ กาญจนกันโท. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ศรีธรรมา แหยมคง. (2557). ทักษะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ. (2558). สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนชุมชนของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมนึก พงษ์สกุล. (2556). ปัจจัยและรูปแบบยุทธวิธีการบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง
โรงเรียนกับชุมชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สารานุกรมเสรี. (2553). โรงเรียน. เข้าถึงได้จาก <http://www.wikipedia.org/wiki>.
สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564.
- สัมมา รณินธ์. (2556). หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชน.
- สุฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
จันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวรรณี เขยสมบัติ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวิทย์ หนองไผ่. (2564) การบริหารชุมชน. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/498753>. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม
 2564.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสาวณีย์ อยู่ศิริรัมย์. (2559). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา:
 องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและ
 ปริมณฑล. เข้าถึงได้จาก <http://cio.citu.tu.ac.th/cio2016/images04-2407.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหนานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). ทิศทาง
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
 รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงประชุมอิมแพ็ค
 เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้า
 ด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
 ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงาน
 ผู้บริหารในสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2547. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.
- ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่
 ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรธณพ คุณเศรษฐ. (2556). การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ
 เขต 2. สารนิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- อรัญ สุขสวัสดิ์. (2553). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษา สุนทรภู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- Brown, W.B. (2005). *Organization Theory and Management: A Macro Approach.* New York: John & Sons.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing.* (5th ed). New York: Harper & Row.
- Daft, R.L. (2003). *Management.* (6th ed). New York: Thomson.
- David B. (1996). *On Dialogue.* London: Routledge.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1988). *Human Behavior at Work Organizational Behavior.*(7 th ed). New York: McGraw–Hill.
- Dessler, G. (1986). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior.* New Jersey: Prentice–Hall.
- DuBrin, J. A. (1998). *Leadership research findings, practice, and skills.* Boston, MA: Fiedler, Fred E. (1967). *A theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw–Hill.
- Huse. (1978). Houghton Mifflin Company.
- _____. (2010). *Principles of Leadership.* (6 th ed). Mason, OH: South–Western.
- Eysenck, H.J., Arnold, W., and Meili, R. (Eds). (1972). *Encyclopedia of Psychology.* New York: Herder & Herder.
- Ford, R. (1999). *Perception of Superintendents on Leadership Skills Traits of School Leader –for the Twenty–first Century.* (n.p.).
- French, W. (1994). *Human Resources Management.* (3rd ed). Boston: Houghton Mifflin.
- George, J.M. (2003). *Organizational behavior.* New York: Addison–Wesley.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. and Miskel, G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice.* (4 th ed). New York: Harper Collins.
- _____. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* New York: McGraw–Hill.

- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30 (3): 607 – 610.
- Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand McNally.
- Marley, L.W. (2003). *Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional – Technical Programs: A Case Study*. Idaho: Idaho State University.
- Newton, J. (1999). *An Evaluation of the Impact of External Quality Monitoring on a Higher Education College*, Assessment & Evaluation in Higher Education. 24 (2): 215 – 235.
- Watson, T.R. (2000). *Ways of Learning English: What Every Learner Needs to Know About Strategies*. Bangkok: Department of Applied Linguistics School of Liberal Arts, King Mongkut's University of Technology Thonburi
- William Isaacs. (1999). *Dialogue: The Art of Thinking Together*. New York: Broadway Books.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations*. 6th ed. New Jersey: Pearson Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาค่า IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บำเพ็ญ วรบุตรศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.บดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางเอี่ยมพร บัวดี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาค่า แนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายศิริพงษ์ พาดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา สกลนคร
5. ดร.บำเพ็ญ วรบุตรศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
6. ดร.บดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. นางนงรักษ์ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. นายทองคำ วรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
9. นางฉลดา วงศ์เครือศรี ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรวมเกล้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
10. นางวรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๕

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บำเพ็ญ วรบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๕

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บดินทร์ นารถโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๕

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเอี่ยมพร บัวดี

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

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๕

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โทธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๕

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบ่อวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังยางวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ 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 นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ 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 นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๕

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ 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 นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเผยแพร่จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเพิ่มพิทยาศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนส่องดาววิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอมูลความเคราะห้เก็บบรรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอมูลความเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บบรรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความมอลความเคราะห้มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลพัฒนาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บำเพ็ญ วรบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศิริพงษ์ พาดิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลัักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอานนท์ อินทรพานิชย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บดินทร์ นารถโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รัสประจักษ์จำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางฉลาด วงศ์เครือศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทองคำ วรสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๑๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลำแพน มหาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๑๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลำแพน มหาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๙๑ ๕๑๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และต้องขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลำแพน มหาวงศ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 มากที่สุด หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 มาก หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

3 ปานกลาง หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 น้อย หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1 น้อยที่สุด หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ภาวะผู้นำ					✓

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม						
1	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีปรองดอง					
2	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำการสร้างบรรยากาศด้านจริยธรรมในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม					
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านคุณธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม					
6	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าคิด มีความเสมอภาค ยุติธรรม					
7	ผู้บริหารใช้หลักการครอบตน ครองคน ครองงานในการบริหารงาน					
8	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเชิงอุดมคติที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมสูง					
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป					
2	ผู้บริหารจัดสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง					
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดและประเมินทักษะผู้เรียน					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ					
5	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย					
7	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอต่อการใช้งานของครูและนักเรียน					
8	ผู้บริหารเป็นคนทันสมัยมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา						
1	ผู้บริหารมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยกับครูอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารให้ความสนใจครูทุกคนอย่างใกล้ชิด					
3	ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือได้เป็นอย่างดี					
4	ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง					
5	ผู้บริหารพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
6	ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารและพร้อมร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
7	ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการพูดจาทักทายกับบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนทนาว่าเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล					

ตอนที่ 3

สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 มากที่สุด หมายถึง ระดับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 มาก หมายถึง ระดับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 ปานกลาง หมายถึง ระดับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 น้อย หมายถึง ระดับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1 น้อยที่สุด หมายถึง ระดับประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ประสิทธิผล					✓

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การให้บริการชุมชน						
1	มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนในการบริการชุมชน					
2	มีการจัดเตรียมวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการให้บริการชุมชนและหน่วยงาน					
3	มีการอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชนในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์ แก่ชุมชน					
4	ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพแก่ชุมชน					
5	มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการให้บริการแก่ชุมชน					
6	มีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูลและความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ					
7	มีการเปิดบริการให้ชุมชนใช้บริการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ในโรงเรียน					
การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน						
1	ส่งเสริมให้ชุมชนภายนอกได้รับรู้ข่าวสารและความต้องการของโรงเรียนอย่างทั่วถึงในการให้บริการและความช่วยเหลือ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดงานประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
3	บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง					
4	ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ในการพัฒนาความสะอาดและบริเวณสาธารณประโยชน์ของชุมชน					
5	มีส่วนในงานหรือกิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เข้มแข็ง					
7	ร่วมมือในการสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี					
การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น						
1	ให้ความร่วมมือกับสาธารณสุขในการจัดบริการสุขภาพอนามัยให้แก่ชุมชน					
2	ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมวิชาการ					
3	สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมกิจกรรมการเล่นของชุมชน					
4	ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ					
5	ส่งเสริมความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมและการแสดงต่าง ๆ ของโรงเรียนกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ					
6	ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีกับชุมชนและหน่วยงานอื่น					
7	ส่งเสริมให้มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชน					
การร่วมงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
1	จัดการประชุมคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในการปรึกษาหารือระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับชุมชน					
2	จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษารวบรวมข้อมูลจากชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					

ข้อ	ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
4	จัดให้มีการประเมินผลการประชุมระหว่างผู้นำชุมชนกับโรงเรียน					
5	จัดให้มีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลงานความสัมพันธ์กับชุมชน					
6	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
7	จัดให้มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเผยแพร่ให้ชุมชนทราบ					
การประชาสัมพันธ์						
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เก็บรวบรวมงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลของโรงเรียน					
2	มีการแต่งตั้งรับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์					
3	มีการจัดประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกิจการและผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ					
4	มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน เพื่อชี้แจงนโยบายและประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน					
5	มีการจัดทำสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลกิจกรรมของโรงเรียน					
6	มีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน					
7	มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของโรงเรียน					

๙
ข้อเสนอนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๗๙/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๖๙

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (The Leadership
Of School Administrators Affecting Effectiveness of Relationship Between
Community And School Under The Office Of The Secondary Educational
Service Area Sakon Nakhon)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวลำแพน มหาวงค์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่/สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับ
ชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 38 ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างสามัคคีปรองดอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการ สร้างบรรยากาศด้านจริยธรรม ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำด้าน คุณธรรม และเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าคิด มีความเสมอภาคยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการ ครอบครัว ครอบครัว คน ครอบงวน ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม ในเชิงอุดมคติที่มีมาตรฐานทาง จริยธรรมสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล									
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดสื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา เพื่อให้ครูและ นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้ เทคโนโลยีในการจัดและประเมิน ทักษะผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการจัดทำข้อมูล สารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความ ชำนาญในการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ เทคโนโลยีการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี สารสนเทศเพียงพอต่อการใช้งาน ของครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารเป็นคนทันสมัยมองอนาคต อย่างมีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญ ของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สนทนา									
1	ผู้บริหารมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เป็น รายบุคคลและพบปะพูดคุยกับครู อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้ความสนใจครูทุกคน อย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารเป็น เครื่องมือในการสร้างความร่วมมือ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสาร อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและ เหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารพูดโน้มน้าวให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้บุคลากร เข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารและ พร้อมร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการ พูดจาทักทายกับบุคลากรเพื่อสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการ สนทนว่าเป็นส่วนสำคัญในการ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของ สถานศึกษาได้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานได้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะวิธีการ ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงาน ได้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับ บทบาทหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารให้ความสำคัญของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการสร้าง แรงบันดาลใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
งานให้บริการชุมชน									
1	มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียนในการบริการชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	มีการจัดเตรียมวัสดุ ครุภัณฑ์ ใน การให้บริการชุมชนและหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการอำนวยความสะดวกในการ บริการชุมชนในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์แก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงาน อื่นในการพัฒนาและส่งเสริม วิชาชีพแก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	มีการจัดสรรงบประมาณในการ สนับสนุนการให้บริการแก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูล และความเคลื่อนไหวของโรงเรียน ให้ชุมชนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	มีการเปิดบริการให้ชุมชนใช้บริการ สื่อบันข้อมูลต่าง ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน									
1	ส่งเสริมให้ชุมชนภายนอกได้รับรู้ ข่าวสารและความต้องการ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึงในการ ให้บริการและความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์และมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ในการพัฒนาความสะอาดและบริเวณสาธารณประโยชน์ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	มีส่วนในงานหรือกิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ร่วมมือในการสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
งานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น									
1	ให้ความร่วมมือกับสาธารณสุขในการจัดบริการสุขภาพ อนามัยให้แก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3	สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมกิจกรรมการเล่นของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ส่งเสริมความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมและการแสดงต่าง ๆ ของโรงเรียนกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ส่งเสริมให้มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน									
1	จัดการประชุมคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในการปรึกษาหารือระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2	จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษารวบรวมข้อมูลจากชุมชนเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	จัดให้มีการประเมินผลการประชุมระหว่างผู้นำชุมชนกับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	จัดให้มีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลงานความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	จัดให้มีการนำผลการประเมินผลการทำงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเผยแพร่ให้ชุมชนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
งานประชาสัมพันธ์									
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เก็บรวบรวมงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	มีการแต่งตั้งรับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการจัดประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกิจการและผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนเพื่อชี้แจงนโยบายและประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	มีการจัดทำสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 39 พบว่าการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ส่วนที่ 2 ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีความสอดคล้อง
ทั้ง 5 ด้าน มีค่า IOC เท่ากับ 1

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XX2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	XX4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	XX3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: YY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.284	.25588
2	.602 ^b	.362	.358	.24217
3	.619 ^c	.384	.378	.23848

a. Predictors: (Constant), XX2

b. Predictors: (Constant), XX2, XX4

c. Predictors: (Constant), XX2, XX4, XX3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.680	1	8.680	132.582	.000 ^b
	Residual	21.671	331	.065		
	Total	30.352	332			
2	Regression	10.998	2	5.499	93.767	.000 ^c
	Residual	19.354	330	.059		
	Total	30.352	332			
3	Regression	11.641	3	3.880	68.225	.000 ^d
	Residual	18.711	329	.057		
	Total	30.352	332			

a. Dependent Variable: YY

b. Predictors: (Constant), XX2

c. Predictors: (Constant), XX2, XX4

d. Predictors: (Constant), XX2, XX4, XX3

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	XX1	.147 ^b	2.382	.018	.130	.558
	XX3	.316 ^b	5.481	.000	.289	.597
	XX4	.334 ^b	6.287	.000	.327	.686
2	XX1	.011 ^c	.174	.862	.010	.481
	XX3	.206 ^c	3.360	.001	.182	.501
3	XX1	-.012 ^d	-.186	.852	-.010	.475

a. Dependent Variable: YY

b. Predictors in the Model: (Constant), XX2

c. Predictors in the Model: (Constant), XX2, XX4

d. Predictors in the Model: (Constant), XX2, XX4, XX3

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรพัฒนา มี 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลำแพน มหาวงศ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สนทนา ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เฟื่องงานวิจัยในครั้งนี้
นางสาวลำแพน มหาวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวระบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



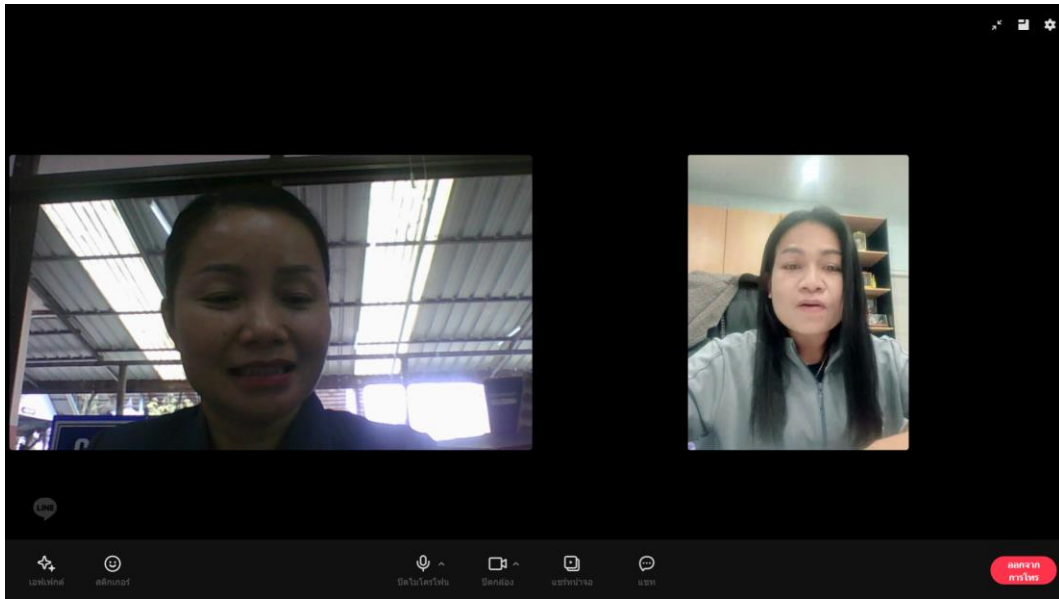
ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



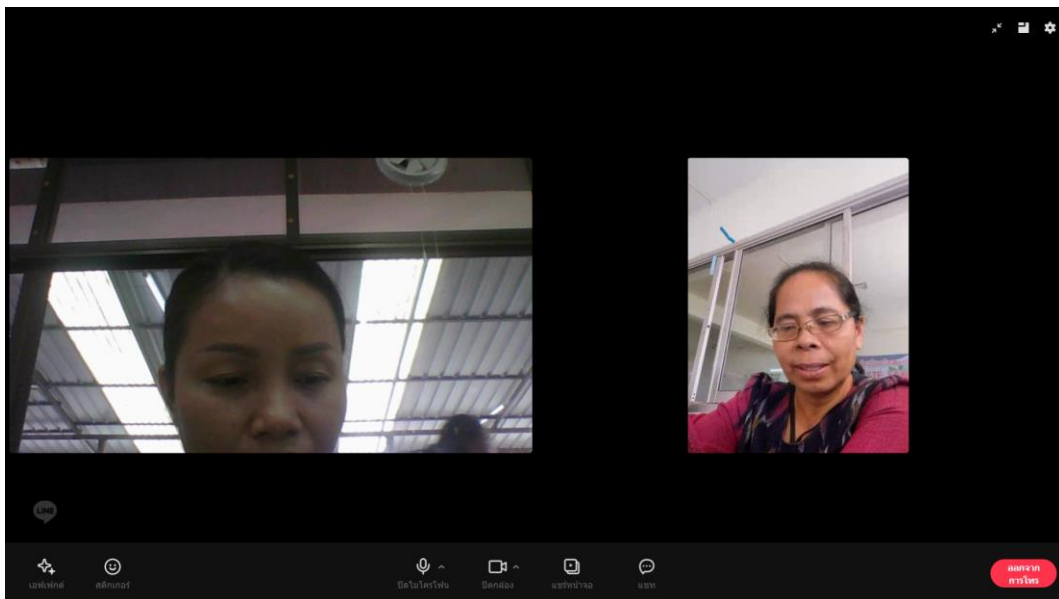
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางวรลักษณ์ ตรงวัฒนาวุฒิ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาดนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 นายบดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร



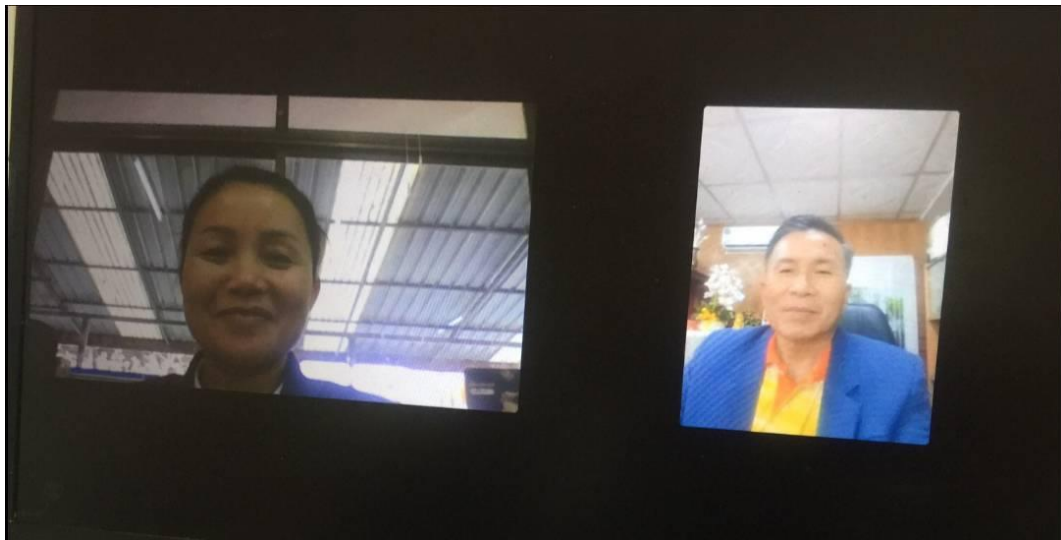
ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางนงคริ์กษ์ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางฉลาด วงค์เครือศร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร่มเกล้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายศิริพงษ์ พาดิ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายทองคำ วรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลมาลัยวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวลำแพน มหาวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	606 โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา หมู่ที่ 1 ตำบลธาดูเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านอีอูด ตำบลนาเดื่อ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544	อัตราจ้างสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดบึงกาฬ อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2549	พนักงานราชการ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2553	พนักงานราชการ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร