



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

มนัสวี ยาทองไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์  
ของ  
มนัสวี ยาทองไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม พ.ศ. 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AFFECTING PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF TEACHER  
FUNCTIONAL COMPETENCY IN SCHOOLS UNDER  
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 1

BY  
MANATSAWEE YATHONGCHAI

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University








ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ  
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ มนัสวี ยาทองไชย


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 .....ประธานกรรมการสอบ .....	 .....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)	
 .....กรรมการสอบ .....	 .....	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไธล)	
 .....กรรมการสอบ .....	กรรมการสอบ	
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ และดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสูง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา ดร.ภาณุพงษ์ คำภุษา และ ดร.อนุสรณ์ พิพิธภันท์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รวมถึง นายวิทยา ชุมปัญญา ดร. สมพร หลิมเจริญ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพม์มีลา ย ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร และดร.ชัชฌิมพร วรรณทองสูง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา ให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้ง ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจช่วยเหลือเป็นแรงสนับสนุน ในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณ นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ ตลอดจน น้อง ๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารการศึกษารุ่นที่ 21 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและเป็น กำลังใจในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

มนัสวี ยาทองไชย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
<b>ผู้วิจัย</b>	มนัสวี ยาทองไชย
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์  
หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ  
ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา  
จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน รวมจำนวน 331 คน ในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
ตามตารางของ Krejcie & Morgan และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-  
Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรา  
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .779 - .945 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 แบบสอบถาม  
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก .799 - .995  
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ( $r_{xy}=.930$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm .22204$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะประจำสายงานของครู

<b>TITLE</b>	Instructional Leadership of School Administrators Affecting Performance Effectiveness of Teacher Functional Competency in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
<b>AUTHOR</b>	Manatsawee Yathongchai
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2022

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power of instructional leadership of school administrators affecting performance effectiveness of teacher functional competency and establish guidelines for developing instructional leadership of school administrators. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 75 school administrators and 264 teachers, yielding a total of 331 participants working under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The Krejcie & Morgan table was also applied for determining the sample size. The tools for data collection were two sets of 5-point scale questionnaires, comprising a set on instructional leadership of school administrators with the discriminative power values ranging from .779 to .945 and the reliability of .994, and a set on the performance effectiveness of teacher functional competency with the discriminative power values ranging from .799 to .995 and the reliability of .994, and a structured interview form on guidelines for developing instructional leadership of school administrators. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.



The findings were as follows:

1. The instructional leadership of school administrators was overall at a high level.
2. The performance effectiveness of teacher functional competency was overall at a high level.
3. The comparison results revealed that the instructional leadership of school administrators, classified by participants' positions, showed no difference overall. In terms of school sizes and work experience, overall, there was a significant difference at the .01 level of significance.
4. The comparison results revealed that the performance effectiveness of teacher functional competency, classified by participants' positions, showed no difference overall. In terms of school sizes and work experience, overall, there was a significant difference at the .01 level.
5. The instructional leadership of school administrators and the performance effectiveness of teacher functional competency had a positive relationship at the highest level ( $r_{xy}=.930$ ) with the .01 level of significance.
6. The six aspects of instructional leadership of school administrators, could predict the performance effectiveness of teacher functional competency at the .01 level of significance with the predictive power of 87.90 percent and the standard error of estimate of  $\pm .2204$ .
7. The proposed guidelines for developing instructional leadership in school administrators contained six aspects: visions and creative thinking focusing on student development, formulating teaching and learning management missions and goals, curriculum development skills, supporting various learning management strategies using a learner-centered approach, encouraging and supporting teachers to produce and develop innovative instructional media, and using information technology for authentic measurement and evaluation.

**Keywords:** Instructional Leadership, Teacher Functional Competency

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	8
สมมติฐานของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน .....	20
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....	29
องค์ประกอบของภาวะผู้นำ .....	37
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ .....	41
ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) .....	44
บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษา .....	47
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน .....	49
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู .....	60
ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน .....	60
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน .....	62
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู .....	63

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของสมรรถนะ .....	64
ลักษณะของสมรรถนะ .....	66
องค์ประกอบของสมรรถนะ .....	67
ประเภทของสมรรถนะ .....	68
สมรรถนะครู .....	73
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ...	77
สภาพทั่วไป .....	77
สภาพการจัดการศึกษา .....	78
การขับเคลื่อนนโยบาย สพป. สกลนคร เขต 1 .....	79
แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา .....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	84
งานวิจัยในประเทศ .....	84
งานวิจัยต่างประเทศ .....	91
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ .....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	106
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	106
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	108
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	113
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	113
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	115
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	117

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 .....	192
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	219
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	219
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	220
การเก็บรวบรวม .....	221
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	221
สรุปลผลการวิจัย .....	223
อภิปรายผลการวิจัย .....	229
ข้อเสนอแนะ .....	237
บรรณานุกรม .....	239
ภาคผนวก .....	251
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ .....	253
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	259
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	285
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	303
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	307
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น .....	329
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ .....	339

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	345
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย .....	353
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	361

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แบบภาวะผู้นำของ Reddin ที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ.....	32
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	54
3	จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ .....	78
4	จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามรับการศึกษาที่จัดสอน .....	79
5	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	97
6	แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก .....	97
7	แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง .....	99
8	แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ .....	101
9	กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	118
10	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	119
11	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน .....	120
12	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน .....	121
13	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร .....	123

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ .....	124
15 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ .....	126
16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง .....	127
17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ .....	129
18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	130
19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ .....	131
20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน .....	134

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ..... 136
22	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน..... 137
23	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ..... 139
24	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ ..... 141
25	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1..... 143
26	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 144
27	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดแตกต่างกัน ..... 146
28	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน ..... 149



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน .....	153
30	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน.....	154
31	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน .....	157
32	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน .....	159
33	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน .....	162
34	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน.....	163
35	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	166

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลประสทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( Y ) .....	167
37	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลประสทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( Y <sub>1</sub> ) .....	169
38	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลประสทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( Y <sub>2</sub> ) .....	170
39	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลประสทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( Y <sub>3</sub> ) .....	171
40	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลประสทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู ( Y <sub>4</sub> ) .....	172
41	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลประสทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ( Y <sub>5</sub> ) .....	173
42	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( Y <sub>6</sub> ) .....	174

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
43	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม.....	175
44	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้.....	178
45	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน.....	180
46	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน.....	182
47	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	185
48	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู .....	187

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน.....	190
50 การนำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา .....	193
51 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน .....	194
52 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และ ความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาผู้เรียน .....	198
53 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน .....	202

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
54	<p>การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร.....</p>	205
55	<p>การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ .....</p>	209
56	<p>การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.....</p>	213
57	<p>การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง .....</p>	217
58	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	309

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
59	<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	331
60	<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	333
61	<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....</p>	336

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	13
2 แผนที่แสดงเขตบริการ สพป.สกลนคร เขต 1 .....	77
3 รูปแบบการปฏิบัติการในชั้นเรียน สพป.สกลนคร เขต 1 .....	82
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	355
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	355
6 สัมภาษณ์ นายวิทยา ชุมปัญญา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	356
7 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	356
8 สัมภาษณ์ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	357
9 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	357
10 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	358
11 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	358

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
12 สัมภาษณ์ ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	359
13 สัมภาษณ์ ดร.ทิฆัมพร วรรณทองสุข ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	359



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในโลกปัจจุบันและอนาคต สังคมโลกกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ที่แพร่กระจาย และเชื่อมโลกให้เป็นหนึ่งเดียว ด้วยวิทยาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศและการแข่งขันระหว่างนานาประเทศได้ขึ้นอยู่กับระบบทุน ทรัพยากรธรรมชาติ เครื่องจักรหรือแรงงานชั้นกรรมาชีพอีกต่อไป แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ ดังนั้นทุกประเทศจึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็กและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัยควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 12)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545) ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจนไว้ในหลายมาตราโดยเฉพาะ มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตรา 9 (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ

การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษา อาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษา นอกจากนี้มาตรา 57 ระบุให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่อง เชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และมาตรา 58(2) ให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่ สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความ จำเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 24 - 56)

การศึกษาถือเป็นหัวใจของการพัฒนาเพื่อมุ่งให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่าง มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษาส่งผลสะท้อนต่อคุณภาพการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับหลักการในการ ดำเนินการการศึกษาของชาติและการจัดการศึกษาตามนโยบาย แผนการศึกษา แผนปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายที่จะแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย สารสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นโยบายและ ยุทธศาสตร์ สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่ต้องทำหน้าที่ในการดำเนินการจัดการศึกษา มีภาระความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติภารกิจตามแผนและ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาตรฐานและตัวชี้วัด การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างครอบคลุมและถูกต้อง ภารกิจในการดำเนินการนำ แผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ดำเนินไปพร้อมกับการส่งเสริมสนับสนุนผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่ชัดเจนและถูกต้องตรงกัน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคือ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า มีสภาพปัญหาเกิดขึ้น เช่น ครูมีปัญหาด้าน การสอน การผลิตสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และมีข้อจำกัดอยู่

มากมาย ปัญหาอันเนื่องมาจากการผลิต การใช้และการพัฒนาครูที่ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาเรื่องหนี้สินของครู ปัญหาของครูบางคนไร้ศีลธรรม จริยธรรม เล่นการพนัน ดื่มสุรา และเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวครูที่ส่งผลต่อการศึกษาของเด็กอย่างมาก อย่างไรก็ตามยังมีครูที่ดีและเก่งอยู่อีกมากที่ยังไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างเสริมกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพครูเท่าที่ควร อีกทั้งปัญหาความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต การพัฒนา และการเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม ในการพัฒนาอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556, หน้า 15)

ในการดำเนินงานบริหารจัดการในสถานศึกษาถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากเป็นผู้บริหารมีอาชีพและมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแล้วจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดี ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานหรือบุคลากรอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ภารกิจนี้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเทคนิค วิธีการและกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ซึ่งต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียน

การสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของการทำงาน ของครู และความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน (Leithwood, 2006, 28, อ้างถึงใน บุญพา พรหมณะ, 2559, หน้า 3)

การเพิ่มประสิทธิภาพในโรงเรียนทั้ง 4 ภาระงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียน ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการ ทำงานร่วมกับครู กระตุ้นให้คำแนะนำและประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายความรับผิดชอบไปให้ครูทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะให้ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ การดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้โรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่งของการบริหารการศึกษา เพราะเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความรู้ โดยไม่มีเจตนาที่จะโน้มน้าวชักจูงใจให้ต้องเชื่อ เนื้อหาของการสอนในสังคมประชาธิปไตยนั้น ผู้เรียนอาจจะโต้แย้งและไม่เห็นด้วยหากมีความเห็นเพียงพหรือดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหนึ่งที่ตั้งอยู่ในขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย งานต่าง ๆ จำนวนหลายงานด้วยกัน การดำเนินงานด้านวิชาการจึงต้องปฏิบัติในลักษณะของการบริหารจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารวิชาการถ้ามองในด้าน

กระบวนการดำเนินงานแล้วเป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการเรียน การสอน การประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและ จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการถือว่าเป็นงาน หลักและสำคัญที่สุดของสถานศึกษาที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม ของประเทศ โรงเรียนใดที่งานวิชาการก้าวหน้าโรงเรียนนั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและ เป็นที่ยอมรับ ส่วนโรงเรียนใดที่งานวิชาการล้าหลังอ่อนด้อยโรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยมขาด ศรัทธาและไม่เป็นที่ยอมรับ (ช่อพุด รุ่งอรุณ และธีระวัฒน์ มอนโธสง, 2562, หน้า 2)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ) และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการ สังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2) การบริการที่ดี 1.3) การพัฒนาตนเอง 1.4) การทำงานเป็นทีม 1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2) การ พัฒนาผู้เรียน 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5) ภาวะผู้นำครู 2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2555, หน้า 8)

ครูผู้สอนจะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ เรื่องการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรที่มี อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 22 – 23) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาและวิเคราะห์ของ Katz (1955, pp. 33 – 42) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมี 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills)

ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะทั้ง 3 ประการนี้เป็นทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในองค์การธุรกิจ ต่อมาผู้นำทักษะ ทั้ง 3 นี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมยังมีปัญหาหลายประการซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านการดำเนินการหลายประการ เช่น ปัญหาด้านหลักสูตร ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดทำหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ยังยึดการสอนแบบเดิมและครูยังไม่ตรงกับวิชาเอกของครู การขาดแคลนครูผู้สอนตามวิชาซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าผลการทดสอบต่ำกว่าเกณฑ์ระดับชาติ 2.77 และไม่เป็นไปตามจุดเน้นที่ 1 ที่ว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้น โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 (Student Achievement) ซึ่งบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่ถึงร้อยละ 3 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนาให้สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพปัญหาของสถานศึกษาและนักเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 1)

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิผลโดยยึดหลักการแนวคิดการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (Office of the Basic Education Commission, 2006) และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็น

เครือข่ายและแหล่งเรียนรู้จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นที่ระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (ชัยมงคล บุญชัย, 2563, หน้า 2)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ดียิ่งขึ้นต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน หรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน หรือไม่อย่างไร
7. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน  
 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศกนนคร เขต 1

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศกนนคร เขต 1

7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศกนนคร เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการ  
 ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาระถมศึกษาศกนนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ  
 ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการ  
 ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาศกนนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก  
 ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการ  
 ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาศกนนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก  
 ตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการ  
 ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาระถมศึกษาศกนนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัยมี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ 1) Glickman (1990, pp. 87 – 89) 2) Murphy (1990, pp. 202 – 229) 3) Hopkin (1997, pp. 68 – 69) 4) Kaiser (2000, pp. 56 – 59) 5) MacNeill Cavanagh and Sillcox (2003, pp. 42 – 45) 6) Joseph Blase (2004, อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์. 2557, หน้า 45 – 47) 7) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) (2552, หน้า 42) 8) สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 7) 9) บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 6) 10) นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 8) 11) ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 275) และ 12) ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 9) มาเป็น กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน
- 2) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
- 3) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
- 4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้อ
- 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ตามแนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้คือ สมรรถนะประจำสายงานของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,460 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 11 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน  
ประกอบด้วย

3.2.1.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนา  
ผู้เรียน

3.2.1.2 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียน  
การสอน

3.2.1.3 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

3.2.1.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียน  
เป็นสำคัญ

3.2.1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม  
การจัดการเรียนรู้

3.2.1.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตาม  
สภาพจริง

3.2.1.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ  
แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของ  
ครูในโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

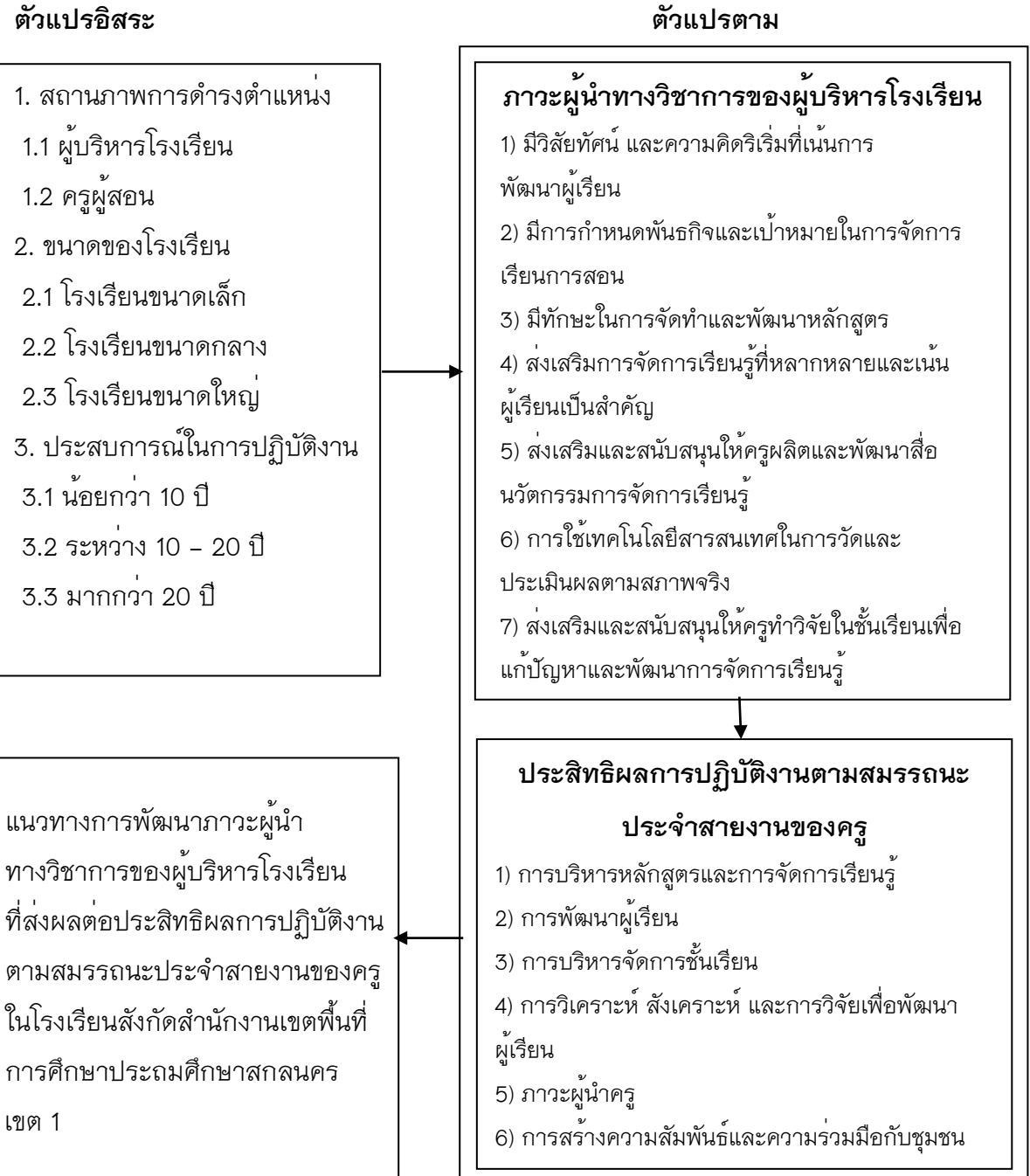
3.2.2.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ

การจัดการเรียนรู้

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิตยาคมคัพทเจพะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยาคมคัพทเจพะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียนและการสอนของครูโดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร มีความหลากหลายในรูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

1.1 มีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการมีความสามารถ และศักยภาพในการพึ่งตนเองพัฒนาและบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนะนำ ชี้แจง นิเทศการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้

1.2 การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้อที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

1.3 ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีความรู้และความเข้าใจ แนวคิด ทฤษฎี และปรัชญาของหลักสูตรที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

1.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้อแบบต่าง ๆ และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้อที่หลากหลาย จนสามารถแนะนำ ชี้แนะและนิเทศการจัดการเรียนรู้อของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้

1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการจัดการเป็นผู้ริเริ่มนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สร้างและพัฒนาวัตกรรมการ ตลอดจนจรรยาวัตนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดและประเมินผล ทำการนิเทศ กำกับ เสนอแนะชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้บุคลากรในโรงเรียน

1.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน มีความสามารถในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ตำบล ประกอบด้วย

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ



2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหา ข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่ง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษา ราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการ จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด แบ่งเป็น

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีนักเรียน จำนวน 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีนักเรียน จำนวน 301 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร โรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอยู่ในระยะเวลาะหว่าง 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 175 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ผู้วิจัยหาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูมาร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และนำเสนอ เป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
  - 1.6 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 1.7 ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)
  - 1.8 บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษา
  - 1.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
  - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
  - 2.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
  - 2.3 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.4 ลักษณะของสมรรถนะ
  - 2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
  - 2.6 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.7 สมรรถนะครู

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
  - 3.1 สภาพทั่วไป
  - 3.2 สภาพการจัดการศึกษา
  - 3.3 การขับเคลื่อนนโยบาย สพป.สกลนคร เขต 1
  - 3.4 แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถขั้นพื้นฐานขององค์กร เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการร่วมกันทำงานเป็นที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและสร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของพนักงานเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายของตน กับทีมงานและองค์กรได้ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ สามารถทำให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการได้ด้วย

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาท หน้าที่ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มในมน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยทั่วไปแล้วประสิทธิผลขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็องค์กรที่เป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรที่เป็นรูปแบบเอกชน ประสิทธิผลของการดำเนินงานถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ มากมายทั้งปัจจัยภายในองค์กรเองหรือปัจจัยภายนอกองค์กร หนึ่งในปัจจัยภายในที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารขององค์กร เพราะผู้บริหารขององค์กรทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจนนโยบายในการดำเนินงาน หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้เป็นไปตาม

นโยบายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเพราะพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่นักทฤษฎีหลายท่านให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานาน จนเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำขึ้นเป็นจำนวนมากขึ้นอยู่กับความสนใจของนักวิจัย ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

สาคร วิทย์อุดม (2550, หน้า 156) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พรพิมล พงศ์สุวรรณ (2551, หน้า 349) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

สมคิด บางโม (2557, หน้า 219) เห็นว่า ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557, หน้า 155) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลหรือพลังส่วนตัวของบุคคลที่มีเหนือจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยสามารถส่งต่อให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

Daft (1999, p. 5) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose)

House (1999, p. 184) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพล จูงใจและความสามารถอื่น ๆ เพื่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร

Dubrin (2003, p.431) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554, หน้า 12) ได้สรุปผู้นำเชิงคุณลักษณะว่า “ภาวะผู้นำ” จะมีคุณลักษณะที่เฉพาะ 4 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) บุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(Task-related Characteristics) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรงรูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งการศึกษาต่อมาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน

2. คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา สถานะทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคม พบว่า บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีจะก่อให้เกิดการได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานะของความเป็นผู้นำและจะสามารถก้าวเข้าสู่ผู้นำในระดับที่สูงได้มากกว่าผู้ที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่ต่ำกว่า และผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำได้มากกว่า

3. คุณลักษณะสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) พบว่า ผู้ที่มีความรู้มีดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสารที่คล่องแคล่ว มีไหวพริบดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำทางด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความอดทน ต่อสภาวะการอันตรึงเครียด การควบคุมอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความกระฉับกระเฉงตื่นตัว ความเป็นผู้ริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัวและความเป็นบุคคลที่มีบุคลิกเปิดเผย

Barrow (2008, p. 24) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำสรุปได้ดังนี้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560)

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality traits) ประกอบด้วย

- 1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง
- 1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.3 มีความยืดหยุ่น
- 1.4 มีความรู้
- 1.5 มีความกระตือรือร้น

2. คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social traits) ประกอบด้วย

2.1 มียุทธวิธีในการทำงาน

2.2 มีความอดทน

2.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological traits)

ประกอบด้วย

3.1 มีความสูง

3.2 มีน้ำหนักมาก

3.3 มีเสน่ห์

สรุปความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ในสภาพความเป็นจริงของการจัดการในปัจจุบันอาจพบเห็นและสัมผัสภาวะผู้นำได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบต่อรองหรือผู้นำการปฏิบัติ (Transactional Leadership) ซึ่งพบเห็นกันในแวดวงธุรกิจ นักกฎหมายและนักการเมือง เป็นต้น และ 2) ภาวะผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่าหรือภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leadership) ที่มีตั้งแต่ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการปฏิรูปและผู้นำการปฏิวัติ เป็นต้น โดยอาจกล่าวถึงภาวะผู้นำในลักษณะดังกล่าว ดังนี้ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557, หน้า 156 – 157)

1) ภาวะผู้นำแบบต่อรองหรือภาวะผู้นำการปฏิบัติ

ภาวะผู้นำแบบต่อรองหรือภาวะผู้นำการปฏิบัติ เป็นการใช้พลังส่วนบุคคลแสดงออกมาเพื่อการจูงใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังของหน่วยงานได้ ผู้นำประเภทนี้จะแสดงบทบาทต่อไปนี้

1.1 ตระหนักในงานที่ตนเองต้องแสดงความรับผิดชอบ

1.2 กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการในการทำงานเสมอ

1.3 สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลที่ต้องร่วมงานด้วยว่าสามารถ

ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้

1.4 ทำความเข้าใจกับบุคคลที่ร่วมงานด้วยและพร้อมที่ให้งานวัด หากการทำงานร่วมกันนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## 2) ภาวะผู้นำการปฏิรูป

ภาวะผู้นำการปฏิรูปเป็นการใช้พลังงานส่วนบุคคลแสดงออกมา เป็นความสามารถในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จและได้รับการ ยกย่องว่าเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีเสน่ห์ต่อบุคคลอื่น อีกทั้งสามารถสัมผัสได้ว่าเป็น บุคคลที่มีคุณภาพ

ภาวะผู้นำการปฏิรูปแตกต่างจากภาวะผู้นำการปฏิบัติในประเด็น การจูงใจ ภาวะผู้นำการปฏิรูปจะมีบทบาทในการจูงใจและให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ให้ปฏิบัติงานที่ระดับหนึ่งตามความคาดหวังของหน่วยงาน แต่ภาวะผู้นำการปฏิรูปจะจูงใจ บุคคลอื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นอาจถึงขั้นที่บุคคลอื่นสามารถแสดงออก ในการทำงานเหนือความคาดหมาย ทั้งนี้ อาจสรุปลักษณะเด่นของภาวะผู้นำการปฏิรูป ดังนี้

1. มีการกำหนดภารกิจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
2. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจเพื่อบรรลุผลสำเร็จโดย ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
3. มีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการจูงใจให้ตนเองและบุคคล อื่นเพื่อบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

ภาวะผู้นำการปฏิรูปมิได้เป็นสิ่งทดแทนภาวะผู้นำการปฏิบัติ แท้ที่จริง ภาวะผู้นำการปฏิรูปเป็นบทแทรก คือ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เสริมส่งให้ภาวะผู้นำการ ปฏิบัติสามารถเปล่งประกายขับเคลื่อนองค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศเหนือความ คาดหมาย แนวคิดที่เป็นเหตุผลในเรื่องนี้ คือ แม้แต่ผู้นำการปฏิรูปที่ประสบผลสำเร็จสูงสุด ก็ยังจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือทักษะของผู้นำการปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้บริหาร สถานการณ์และจัดการงานประจำต่อวัน ซึ่งร่วมกันเป็นฐานรากของภารกิจที่กว้างไกล

จากการศึกษาความคิดของนักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศ เกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของการสร้างอิทธิพล ทางผู้นำหรือกระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักจูง ชักนำบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากรในกลุ่ม หรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นอิทธิพลที่



ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเห็นที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผล โดยดี

## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับตัวของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในฐานะผู้ใช้อิทธิพลเพื่อเป็นมรรควิธีให้เกิดอิทธิพล พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามในสถานการณ์ต่างกัน ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรันันท์ (2551, หน้า 123) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ มีพื้นฐานความคิดมาจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในระลอกก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 นักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษ การเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้อื่นผู้นำจะต้องมีลักษณะเหนือสมาชิกในกลุ่ม จึงมีการศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะผู้นำและสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมีร่างกายสูงใหญ่ หน้าตาดี เซอร์ปัญญาดี มีความมั่นใจในตนเอง สุขภาพจิตดี ช่มผู้อื่น ชอบสังคม และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นผลการศึกษาทำให้เกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) และทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ทั้งสองทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำต้องมีลักษณะเด่นทั้งกายภาพ (Physical Traits) และบุคลิกภาพ (Personal Traits)

จุมพล หนิมพานิช (2551, หน้า 71 - 74) กล่าวถึง คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบเพราะความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเรื่องจำเป็น สิ่งที่ควรรู้ เช่น รู้วิธีการทำงาน รู้ว่าควรทำอะไรก่อน รู้จักวางแผนงาน รู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ รู้วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เป็นต้น ยิ่งผู้นำมีความรอบรู้มากเท่าใดยิ่งสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2. มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีแรงจูงใจสูงอยากรู้อยากเห็น ละเอียดย้อนต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่ว ยืดหยุ่น เข้าใจในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่าง ๆ มีอารมณ์ขัน ใช้ถ้อยคำได้คล่องแคล่ว นับถือตนเอง ชัยนัฐจกตนเอง เป็นต้น การมีความคิด

สร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมีเพราะสามารถใช้กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงาน

3. มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริงโดยมีข้อผิดพลาดน้อย นั่นหมายความว่าในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องมีการศึกษาปัญหา เหตุผลและปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้า และเมื่อตัดสินใจสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากได้ศึกษาปัญหาอย่างดีแล้วจะต้องปฏิบัติลงไปด้วยความเด็ดเดี่ยว

4. มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นธรรมดาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมต้องการให้ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชารู้ถึงงานที่ตนได้ทำ ยิ่งถ้าผลงานดียิ่งอยากให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ ฉะนั้นผู้นำควรสนใจเอาใจใส่งานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้ นำปกป้องผลประโยชน์ที่ตนควรมีหรือควรได้ ไม่ว่าจะเป็ผลประโชยชน์ในรูปของเบี่ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น เมื่อตัดสินใจกระทำกิจกรรมใด ๆ ไปแล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะทำสำเร็จ ไม่หวั่นไหวและมีอารมณ์คงที่มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์

6. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง เพราะผู้นำที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงจะมีจิตใจที่เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ดึงดูดใจผู้อื่น เป็นลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อตามได้ เพราะความเชื่อถือของบุคคลบางคนดูที่ลักษณะท่าทาง นอกจากนี้จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้มาก

7. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น หมายถึง การมีใจจดจ่อที่ดี และมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ผู้นำที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะรู้ว่าทำไมบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไร จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อจะทำให้ผลงานดีขึ้น นอกจากนี้จะทำให้ติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย ช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสำเร็จไปได้ด้วยดี

8. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การเหนือกว่าทางด้านความคิด ผลงานสถานะในองค์การและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่น มีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า ไม่กลัวอันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมไว้ได้และความกล้าหาญนี้จะต้อง

มีทั้งกาย วาจา และจิตใจ นอกจากนี้ยังมั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปและมีความมั่นคงในความคิดของตนเอง

9. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์ ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ กลยุทธ์อาจถูกกำหนดโดยวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบแบบแผน วิธีงบประมาณหรือแม้แต่กฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตาม

10. มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอึ้งอยู่เสมอ กล่าวคือ ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่สมเหตุสมผลได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จได้ ความอดทนนี้เป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ สำหรับการปฏิบัติงานหนักมิได้หมายถึงทางกาย แต่อย่างเดียวน อาจหมายถึงทางปัญญาด้วย

11. มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นกลางไม่เอียงเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ผู้นำที่เอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นเครื่องช่วยผูกมัดจิตใจกันและกัน ผลตามมาก็คือจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

12. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนโดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นທີ່ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

การดี อนันต์นาวิ (2551 อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี, 2553, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำช่วยดึงความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เพื่อกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการชักจูงโน้มน้าวประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสามัคคีและร่วมฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเองช่วยโน้มน้าว ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมเกิดจากการที่บุคลากรยอมรับความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่พิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวังในการตัดสินใจหรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำ หรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้น มีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าว ชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้นเอง ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจควบคู่กันไป ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานสรุปได้ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้และผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถควบคู่กับภาวะผู้นำจะเป็นพาหะที่พาความรู้ ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้ทำประโยชน์ให้แก่องค์การ ทั้งสองต้องพึ่งพาอาศัยกัน จึงทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพราะหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ อย่าง เช่น พื้นฐานครอบครัว การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อสิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือบรรเทา หรือยุติข้อขัดแย้งได้ กล่าวโดยสรุป ก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าว ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อให้จะทำให้สมาชิกตั้งใจทำและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคลากรได้ทำงานตรงตามนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งขาดเสียมิได้ คือผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจจะกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักอันสำคัญให้สมาชิกของ

หน่วยงานยึดเหนี่ยว ฟังฟัง และร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอด ปลอดภัย มั่นคง และสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำ คือ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรมีความจริงใจ และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น พยายามสื่อสารให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่จะไปให้ถึงซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ร่วมกัน

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญทำให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยว ฟังฟังและร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอด ปลอดภัย มั่นคง และสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำ คือ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความจริงใจ และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น พยายามสื่อสารให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะไปให้ถึงซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ร่วมกัน

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารมีนักวิชาการ และนักศึกษาหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดและอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยไว้มากมายซึ่งแต่ละแนวคิดทฤษฎีที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยแนวคิดแต่ละแบบต้องการอธิบายส่วนประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นวิวัฒนาการ หรือเป็นธรรมชาติภาวะผู้นำและผลที่เกิดขึ้น ทำให้ทราบว่า ลักษณะ รูปแบบ และบทบาท หรือพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างไร จะมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ (ศรีสุวรรณ คำสอน, 2553, หน้า 31) มีดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติในการฉลาดคิดดังกล่าวแล้วยังต้องมีความสามารถในการลงมือปฏิบัติ หรือ เรียกว่า ผู้นำฉลาดทำ (Effective Leader) เพื่อให้ทั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย

บทบาทของผู้นำที่ฉลาดทำ (Effective Leader) มีอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

- 1) เป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) เพื่อก้าวไปสู่อนาคตให้เหมาะสมกับปัจจัยภายนอก

2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อนำไปสู่อนาคตโดยการกระตุ้น เร่งเร้าให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร

3) เป็นผู้ฝึกสอน (Coach) เพื่อเป็นผู้นำในการเรียนรู้ร่วมกัน ทีมงานภายในองค์กรปัจจุบัน

4) เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) เพื่อเป็นนักประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานภายนอกที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในปัจจุบันโดยจะเป็นผู้สื่อความที่ดีในด้านการให้ข้อมูลสินค้าบริการภาพพจน์ ตลอดจนวิสัยทัศน์องค์กร

## 2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ผู้นำแบ่งเป็น 3 แบบ คือ แบบอัตถนิยมหรืออัตตา แบบประชาธิปไตยและแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Lewin, หน้า 1997 อ้างถึงใน ศรีสุวรรณ คำสอน, 2553, หน้า 37)

1) ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แน่นอน ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองคิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคนบางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤติเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตาม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นภาระกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมี

คุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine – Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานตำมมุ่งคนต่ำแบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

แม้ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำจะมีคุณค่าต่อการศึกษาคำทำความเข้าใจแต่แนวทางนี้ก็มีปัญหาบางประการ คือ

1. แต่ละกลุ่มยังมีความเห็นไม่ลงรอยกันในเรื่องแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2. ยังไม่ได้นำปัจจัยด้านสถานการณ์มาพิจารณาอย่างจริงจัง

3. แบบพฤติกรรมผู้นำที่กลุ่มนี้เสนอมีน้อยเกินไป

การประยุกต์ใช้แม่ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำจะมีปัญหาบางประการแต่ความคิดจากทฤษฎีนี้ก็ได้นำไปใช้เรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร เนื่องจากทฤษฎีนี้เห็นว่าภาวะผู้นำไม่ใช่เป็นเรื่องที่ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่เป็นเรื่องของการกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติซึ่งสามารถเรียนรู้และฝึกฝนพัฒนาให้ดีขึ้นได้ กล่าวโดยย่อก็คือภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เรียนรู้และพัฒนาได้นั่นเอง และผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ ตามที่ค้นพบเพราะพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบต่าง ๆ มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

แบบมุ่งงาน มีจุดเน้นที่จะสร้างผลงานให้แก่หน่วยงานเป็นหลัก

แบบมุ่งคน มีจุดเน้นที่จะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก

แบบมุ่งงานและมุ่งคน มีจุดเน้นทั้งสร้างผลงานและความพอใจ

ดังนั้น การจะใช้แนวคิดนี้จึงขึ้นอยู่กับผู้นำ ว่าต้องการเน้นสร้าง

อะไรเป็นหลักให้แก่หน่วยงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผนผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและถ้าผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ระหว่างรูปแบบปฏิกริยาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์การได้ และ Reddin (1970, อ้างถึงใน ศรีสุวรรณ คำสอน, 2553, หน้า 42) เพิ่มมิติประสิทธิภาพเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้กล่าวว่า “แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์” หมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ ขึ้นอยู่กับแบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

ตาราง 1 แบบภาวะผู้นำของ Reddin ที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกงาน	Separated	Bureaucrat คือ ทำงานแบบมีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี
Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละ ทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพก็ดีด้วย

ที่มา : Reddin (1970, อ้างถึงใน ศรีสุวรรณ คำสอน, 2553, หน้า 42)



องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์ มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยีปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การและคน ดังนั้น ในการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์ญาณ พิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีผลกระทบมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่าสถานการณ์ (Situation) ที่ประกอบด้วยลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ และธรรมชาติขององค์การ

#### 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

ลักษณะผู้นำสรุป เป็น 3 แบบ ได้แก่

##### 1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและสิ่งแลกเปลี่ยนนั้น ต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้นทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน

##### 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองที่สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect

##### 3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคมผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม แนวคิดพฤติกรรมของผู้นำขัดแย้งกับแนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ Bass (1985) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความ

คาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

- 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคมวัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
- 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
- 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล

นพลักษณ์ หนักแน่น (2555, หน้า 50 – 54) ได้กล่าวถึง การศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำตั้งแต่ยุคเริ่มแรกถึงปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในกลุ่มประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 4 กลุ่ม ที่มุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) และกลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Approach Theory) (นพลักษณ์ หนักแน่น, 2555, หน้า 50 – 54)

1. กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership Trait Theory)
  - ลักษณะเด่น (Trait) หมายถึง คุณภาพภายในตัว หรือคุณลักษณะ (Characteristics) ของแต่ละบุคคล ได้แก่
    - 1.1 คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เช่น ความสูง น้ำหนัก รูปร่าง หน้าตา และพลังงาน เป็นต้น
    - 1.2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personal Characteristics) เช่น ลักษณะข่ม (Dominance) ความเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัวหรือความเป็นผู้คิดริเริ่มอยู่เสมอ
    - 1.3 ทักษะและความสามารถ (Skill and Abilities) เช่น สติปัญญา (Intelligence) ความสามารถทางเทคนิค เป็นต้น
    - 1.4 ลักษณะเด่นทางสังคม (Social Factors) เช่น เก่งคนหรือเข้าสังคมเก่ง มีสถานภาพสูงทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

## 2. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)

การศึกษาผู้นำตามแนวพฤติกรรมมีจุดเริ่มต้นช่วงปีคริสต์ศักราช 1930 นักวิจัยได้เปลี่ยนจากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำมาเป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ แสดงออก โดยพยายามค้นหาแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาช่วงปี 1930 ซึ่ง Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K. (1939, อ้างถึงในนพลักษณ์ หนักแน่น, 2555, หน้า 51) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตยและแบบตามสบาย พบว่า ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยทำงานได้สำเร็จ แต่มีขวัญกำลังใจต่ำ ผู้นำแบบประชาธิปไตยซึ่งมีพฤติกรรมยึดกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจและกระตุ้นให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและกำหนดวัตถุประสงค์ มีการให้ผู้ตามให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อจะได้แนะนำการทำงานได้ถูกต้อง ส่วนผู้นำแบบตามสบายเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมอิสระแก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจโดยการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอไอ มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก 2) เพื่อค้นหาว่าพฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบที่มีผลต่อการทำงานของสมาชิก 3) เพื่อค้นหาแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม LBDQ (The Leader Behavior Descriptive Questionnaire) และแบบสอบถาม LOQ (The Leader Opinion Questionnaire) สอบถามพฤติกรรม พบว่า ได้พฤติกรรม 2 มิติ ได้แก่

พฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยยึดตัวเองเป็นหลักในการตัดสินใจ ชอบใช้อำนาจ ชอบสั่งการ ไม่ฟังความเห็นใคร ให้ความสำคัญต่อการทำงาน วิธีทำงานและผลงานเป็นหลัก ไม่ให้ความสนใจความรู้สึกและจิตใจของผู้ตาม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือแบบเผด็จการ

พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยยึดกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจ ให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือ มีการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญและให้เกียรติผู้ตาม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 2 แบบ จะมีความเป็นอิสระจากกันถ้าผู้นำมีพฤติกรรมมุ่งงานสูงจะมีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ถ้าผู้นำแสดงพฤติกรรมสูงทั้ง 2 มิติถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

## 3. กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler มีกรอบแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องระหว่างสไตล์ของผู้นำกับความจำเป็น

ของสถานการณ์ Fiedler ได้สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินวัด สไตล์ภาวะผู้นำเรียกว่า LPC Scale สำหรับใช้ประเมินตนเอง โดยคะแนน LPC ของแต่ละบุคคลจะชี้ให้เห็นแนวโน้มว่า ผู้นำจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์ Fiedler เชื่อว่าสไตล์ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของแต่ละคน จึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างคงทนเปลี่ยนแปลงได้ยาก แทนที่จะพยายามฝึกรูปแบบให้ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์หันมามุ่งงานหรือในทางตรงข้ามเขาแนะนำให้คนที่ เป็นผู้นำให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ Hersey and Blanchard ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรปรับสไตล์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสถานการณ์ หมายถึง วุฒิภาวะของผู้ตาม เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวบ่งชี้วุฒิภาวะของผู้ตาม คือ ความพร้อมที่จะทำงานในแต่ละ สถานการณ์ ซึ่งเกิดจากคุณสมบัติในตัวของผู้ตาม ได้แก่ ชีตความสามารถที่เหมาะสมกับ งาน และความเต็มใจที่จะทำงานหรือความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะทำงานนั้นได้

#### 4. กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Approach)

ผู้นำจะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติของสมาชิก เพื่อให้ สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็น ระบบ แนวคิดเริ่มแรกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโดย Burn ได้อธิบาย ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามได้ กระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความเชื่อสัตย์สุจริตหรือคุณธรรม และจงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะปลูกสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรม ไม่ให้เกิดอารมณ์เลวร้าย เช่น หวาดกลัว อิจฉา โลก หรือมีแต่ความเกลียด ต่อมา Bass ได้นำเสนอแนวคิดของ Burn มาศึกษาต่อ โดยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไว้ในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อ ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ (Trust) เลื่อมใส (Admiration) จงรักภักดี (Loyalty) และยอมรับ (Respect) ในตัวผู้นำและจะเกิดแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน ให้มากกว่าที่เคยทำตามปกติหรือตามที่คาดหวังไว้ นั่นคือผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยให้มีความรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา เห็นคุณค่าของตนเองที่ จะเป็นผู้ออกให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและทีมงาน และมีแรงจูงใจในการต้องการเป็นที่ ยอมรับของคนอื่น ความสามารถพิเศษเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แต่โดย ความสามารถพิเศษเหล่านั้นไม่เพียงพอที่จะนับได้ว่าเป็นกระบวนการของภาวะผู้นำแบบ

เปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการกระตุ้นอารมณ์อย่างแรง เพื่อให้มีอารมณ์ร่วมกับผู้นำหรืออาจจะโดยการให้คำแนะนำ เช่น การเป็นโค้ช กีฬา ครู และที่ปรึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในกลุ่มประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 4 กลุ่ม ที่มุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) และกลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Approach Theory)

#### 4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่ผ่านมาได้มีนักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามแบบของภาวะผู้นำ ได้แก่ Lewin Lippitt & White (1939); Bossert (1988); Hallinger and Murphy (1985); Hoy and Miskel (2001); Robert N. Lussier and Christopher F Achua (2001) ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

- 1) พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่รวบรวมอำนาจการบริหารจัดการทั้งหมดไว้ที่ตนเองเพียงผู้คนเดียว โดยผู้นำเป็นผู้วางแผนกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมายพร้อมทั้งตัดสินใจทั้งหมดด้วยตนเอง ผู้ตามมีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้บรรลุผลตามที่ผู้นำต้องการ
- 2) พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติตาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย การกำหนดเป้าหมาย การแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและ
- 3) พฤติกรรมผู้นำแบบเสรี (Laissez Faire Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระในการคิด การทำ และการตัดสินใจเอง โดยผู้นำจะไม่แสดงภาวะผู้นำแต่ประการใด องค์ประกอบหรือแบบผู้นำสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย เป็นผู้ที่ชี้แนะและไม่อนุญาตให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขาสร้างสถานการณ์การทำงานที่สมบูรณ์แบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่และครอบครองความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อให้ภารกิจการบรรลุผลสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบนี้จะกระตุ้นการอภิปรายเป็นกลุ่มและตัดสินใจโดยกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาได้บอกเกี่ยวกับสภาวะหรือเงื่อนไขที่มีผลกระทบต่องานที่พวกเขากำลังทำอยู่และได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนให้คำแนะนำด้วย

3. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำแบบนี้จะให้เสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเป็นรายบุคคลากรด้วยตนเองและที่สำคัญคือ ผู้นำไม่ใช้ภาวะผู้นำซึ่งสอดคล้องกับที่ บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 201 – 202) ได้สรุปผลลัพธ์ของภาวะผู้นำโดยยกรูปแบบของผู้นำดังกล่าวข้างต้นมาสรุป ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบแบบประชาธิปไตยมากที่สุดซึ่งเป็นแบบที่ก่อให้เกิดความสำนึกที่เกิดขึ้นในตนเอง แนวโน้มทั่วไปในปัจจุบันมีการปฏิบัติงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง และชอบยึดมั่นกับรูปแบบที่มีการสนับสนุนส่งเสริม ซึ่งเป็นแบบองค์กรที่ทันสมัย

3.2 สำหรับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ชอบความสับสนวุ่นวายไม่มีระเบียบมากกว่าความเข้มงวดกวดขัน จะชอบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบอธิปไตย

3.3 ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะมีพฤติกรรมก้าวร้าวหรือแบบเฉยเมยไม่แยแสนั้น ถูกมองความเห็นว่าเป็นปฏิกริยาต่อความคับข้องใจ ที่มีสาเหตุจากความเป็นอัตตาธิปไตยของผู้นำ

3.4 พฤติกรรมที่เฉยเมยไม่แยแสจะเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าวเมื่อแบบของภาวะผู้นำได้เปลี่ยนจากแบบเสรีนิยมไปเป็นแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวมากที่สุด

3.5 ผลผลิตหรือผลงาน ภายใต้ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยจะเพิ่มขึ้นมากกว่าภายใต้ผู้นำแบบประชาธิปไตยบ้างเล็กน้อย แต่จะต่ำลงอย่างที่สุดภายใต้ผู้นำแบบเสรีนิยม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ของ House and others' Path Goal Theory, Lunenburg and Ornstein (2000); Hoy and Miskel (2001); Lussier and Achua (2001) โดยกล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมายนี้ มาจากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวนั้น ผู้นำจะมีอิทธิพลเมื่อมีการยอมรับ มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้นซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามวิถีทาง-เป้าหมายมีองค์ประกอบที่เด่น ๆ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะนำว่าควรทำอะไร ทำอย่างไรและขอร้องให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

แบบที่ 2 ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

แบบที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณา ก่อนการตัดสินใจ

แบบที่ 4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมายแสวงหาแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง โดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานสูงด้วย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการต่างประเทศได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่น่าสนใจ เช่น

Bossert (1988) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 งานเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ แม้จะไม่ได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงานก็ตาม เพราะจุดมุ่งหมายของผู้นำแบบนี้คือ ความสำเร็จเท่านั้น

แบบที่ 2 ความสัมพันธ์ของกลุ่มเป็นศูนย์กลาง ผู้นำแบบนี้เชื่อว่างานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยการร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน และถือว่าความร่วมมือของผู้ร่วมงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของงาน

Hallinger and Murphy (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 11 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักศึกษา 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีในโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้แก่อาจารย์ผู้สอน 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Hersey & Blanc (1993 p. 94) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัยอันได้แก่

1. ผู้นำ (Leader): หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัยลักษณะอย่างไร
2. ผู้ตาม (Followers): หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ
3. สถานการณ์ (Situation): หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรมความคิดจิตใจความรู้สึกรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่า การให้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาวเพราะการบังคับข่มขู่เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด ในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจ และที่สำคัญคือตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้ด้วยความสามารถดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามในการที่จะปฏิบัติตาม ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการท่านหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสงสัยในความสามารถว่าสามารถเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่เพราะผู้จัดการใหม่ท่านนี้มาจากธุรกิจที่แตกต่างกันและไม่มีความรู้พื้นฐานในงานด้านนี้เลย แต่หลังจากที่ท่านผู้จัดการได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้งานและสามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดี



แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้จัดการท่านนี้ก็เป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานร่วมกันได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

## 5. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ถาวร เสงี่ยม (2550, หน้า 150) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิร์ราณี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

Girvin (2001, หน้า 1 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์, 2557, หน้า 27) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

MacNeill, Cavanagh & Silcox (2003, หน้า 6 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์, 2557, หน้า 28) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง การนึกถึงสิ่งที่สังคมคาดหวังในด้านคุณธรรม จริยธรรมจากโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการรับรู้เกี่ยวกับพันธกิจด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างข้อตกลงร่วมกันของครูและ

นักเรียนที่มีต่อพันธกิจ นำความรู้ความชำนาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาการสอนของครู เน้นความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ภาวะผู้นำ หลหลายรูปแบบ การเป็นผู้นำที่เน้นการสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป สร้างสรรค์และ แลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนและปรับปรุงวัฒนธรรม องค์กรให้มีการพัฒนา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188 – 190) ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ในการชี้แนะหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสาน สัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและ พัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมี คุณภาพ

ไพเราะ พัดดาสิงห์ (2554, หน้า 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความ ร่วมมือปฏิบัติ กิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนสำเร็จ บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 90) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำทาง วิชาการ ไว้ว่า หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของของผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผล ต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของ นักเรียน รวมถึงการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของเขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและครู การนิยาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของ โรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหา ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศและประเมินครู การประสานงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อน ครูกับนักเรียนและชุมชน เป็นศิลปะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้าง อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำผู้ร่วมงาน คือ ครูให้ความร่วมมือ

ปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอนและการเรียนรู้  
ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน  
ระหว่างครูและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการเรียนรู้  
ของนักเรียนและการสอนของครูโดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร มีความ  
หลากหลายในรูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม  
วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุ  
จุดมุ่งหมายของโรงเรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการได้มีนักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิด  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่คล้ายคลึงกันจะมีความแตกต่างกันในประเด็นลักษณะ  
พฤติกรรมปลีกย่อยเท่านั้น ดังเช่น Bossert (1988) สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการว่าต้องมี  
ลักษณะเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีความ  
ชำนาญในการสอน นิเทศการสอนและใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น รักษา  
สัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ปกครองนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ MacNeill Cavanagh and  
Sillcox (2003) ว่าผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรมที่ต้องคำนึง ถึงความคาดหวังของสังคม  
ที่มีต่อโรงเรียน มีการดำเนินวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ เปิดโอกาสแก่การ  
สอนมากกว่าการบริหารทั่วไปและทบทวนปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาโรงเรียน  
การพัฒนาการสอนของครู นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน  
สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน และ US Department of Education  
(2005) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าต้องให้การเรียนการสอนเป็นเรื่อง  
สำคัญที่สุด ให้ความสำคัญกับการวิจัยและเน้นความสอดคล้องของหลักสูตร พัฒนา  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากแนวคิดของ  
นักวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำทางวิชาการของ Hopkin (1997) ที่สรุปแนวคิด  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้นำที่มี 1) ความสามารถแสดงออกอย่างชัดเจน  
เกี่ยวกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษา  
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ความสามารถแยกแยะโครงสร้าง  
การพัฒนาและการบำรุงรักษากิจกรรมและวัฒนธรรม 4) การปฐมนิเทศและกลยุทธ์การ  
วางแผนการศึกษา 5) เข้าใจธรรมชาติการเปลี่ยนแปลง 6) มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการ

สืบค้นความรู้ 7) มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาที่ปกครองอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิธีชีวิตครูที่ดี 8) ความสามารถในการเกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงบวก นอกจากนี้ ภาวะผู้นำด้านวิชาการตามแนวคิดของ Blase & Blase (1998) ยังเสนอว่าเป็นการแสดงบทบาทผสมผสานกันในทางปฏิบัติโดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในด้านความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม นอกจากนี้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการยังเน้นในเรื่องการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด รองลงมา คือ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และวิจารณ์การตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน จึงจะกล่าวได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการมักเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนให้มีกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนหลากหลาย

## 7. ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ “Instructional Leadership” ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมื่นนักการศึกษาในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะเริ่มเห็นได้จากงานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และต้นปี ค.ศ. 1980 (Howley, 1989) ดังที่สอดคล้องกับงานวิจัยนั้น “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของโรงเรียนมีความคาดหวังสูงต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น (Larson and Others, 2006) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Hopkins, 2001, หน้า 16) และพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

### 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา (สกศ.)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) (2552) ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง
- 2) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน

3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ  
ปฏิรูปการเรียนรู้

4) มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ

5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Joseph Blase

Joseph Blase (2004, อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิลา. 2557, หน้า  
45 - 47) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) การนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
- 4) การประสานงานหลักสูตร
- 5) การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 6) กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน
- 7) การทำให้วิสัยทัศน์คงอยู่
- 8) การเตรียมครูให้เข้ากับพันธกิจของโรงเรียน
- 9) การส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ
- 10) การเตรียมกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ McEwan

McEwan (1998, หน้า 7 อ้างถึงใน นภาดาว เกตุสุวรรณ. 2555, หน้า  
40) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำทาง  
วิชาการนั้น จะต้องดำเนินการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

- 1) สร้างมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามมาตรฐาน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน
- 2) ผู้บริหารต้องเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู
- 3) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
- 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่ครูและนักเรียน
- 5) ตั้งความคาดหวังสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนไว้สูง
- 6) พัฒนาครูแกนนำ

7) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูและ  
ผู้ปกครอง

#### 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Krug

Krug (1992, หน้า 430 – 443 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. 2557, หน้า 52 – 54) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล และได้แบ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) กำหนดพันธกิจ มุ่งงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่าการมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ ด้วยการทำการรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินทางอย่างไร้จุดหมาย

2) การจัดการหลักสูตรและการสอน การสอนจัดเป็นบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยผู้บริหารโรงเรียนควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอนรวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนอีกด้วย การมีพื้นความรู้ที่กว้างของผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะสามารถให้ข้อมูลและทิศทางแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3) การนิเทศการสอน ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศให้ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มาก ว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน แม้ว่าตลาดที่รับเด็กเรียนจบจะเป็นการทดสอบสุดท้าย ผู้บริหารก็ควรตรวจสอบคุณภาพนักเรียน โดยผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีหลากหลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้าและทำอย่างเป็นประจำผู้บริหารนั้นมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลในการช่วยเหลือครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่สามารถติดตามผลการประเมินผลในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ควรระบุชัดเจนว่าคาดหวังให้มีการทดสอบตีความและสนองตอบ กำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เมื่อบรรยากาศโรงเรียน แสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคาดหวังกับนักเรียนสูง

## 8. บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษา

ในการศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่วนมากจะเป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดย บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ ต่างก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนมาก จะแตกต่างกันในข้อปลีกย่อย แต่เมื่อ วิเคราะห์แนวความคิดต่าง ๆ แล้วต่างก็มีเป้าหมายต้องการให้ผู้นำทางวิชาการได้แสดงบทบาท ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่าง สูงสุด โดยบทบาทของผู้นำทางวิชาการหรือหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการจะต้องปฏิบัติงาน หรือบริหารจัดการงานด้านการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้มีผู้กล่าวถึง ลักษณะที่เป็นบุคลิกลักษณะ และภารกิจที่ผู้นำทางวิชาการพึงมีพึงปฏิบัติ อาทิเช่น Moris (1981, p. 23); Blake Jane & Martha (1981, pp. 30 – 45); Trusty 1986 (116 – 117); Knezevick (1984, pp. 16 – 19); Hallinger & Murphy (1985, pp. 218 – 245) และ สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 25) ดังนี้

บทบาทภาระหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ ได้มีผู้จำแนกไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 25)

ได้เสนอภาวะผู้นำวิชาการ ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ต่อการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มีภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมาใช้ในการ ปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา

Knezevich (1984) ได้เสนอบทบาทและความสามารถในการบริหารงานของผู้นำทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้ 1) ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร (Direction setter) สามารถนำเทคนิคทางการบริหารต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร 2) ความสามารถในการกระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) คือ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำและรู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำ และรู้วิธีการโน้มน้าวจูงใจคน 3) ความสามารถในการเป็นนักวางแผน (Planner) รู้กระบวนการวางแผนสามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน 4) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker) เพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมและรอบคอบ 5) ความสามารถในการเป็นผู้จัดองค์กร (Organizer) เข้าใจเกี่ยวกับการจัดและการพัฒนาองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมขององค์กรเป็นอย่างดี 6) ความสามารถในการเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในวิชาชีพ 7) ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 8) ความสามารถในการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) การรู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการเขียนทั้งในและนอกองค์กร รู้จักวิธีให้ข้อมูลข่าวสารและรู้หลักการประชาสัมพันธ์ 9) ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Manager) การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 10) ความสามารถในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) การสามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 11) ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และจัดระบบ (System Manager) เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด 12) ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) การเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดการสถานศึกษาและพัฒนาหลักสูตร 13) ความสามารถในการบริหารงานบุคคลากร (Personal Manager) รู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำ รู้จักการเจรจาต่อรองยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 14) ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource Manager) ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา วัสดุ งานด้านธุรการและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 15) ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ต้องเข้าใจกระบวนการวัดและประเมินผล และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติต่าง ๆ



16) ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) ต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่มและปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคลากร ตลอดจนการพิจารณาเลือกใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ 17) ความสามารถในการเป็นผู้นำในงานสังคม (Ceremonial head) นอกจากความสามารถในการบริหารด้านต่าง ๆ แล้ว จะต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

Trusty (1986, pp. 116 – 117) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในต้นมาตรฐานทางวิชาการ

สรุป บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ประสานงาน แก้ปัญหา จัดระบบการเรียนการสอน เป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเรียนการสอน และงานวิชาการด้านอื่น ๆ

### 9. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้มากมาย ดังนี้

Glickman (1990, pp. 87 – 89) สรุปจากงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 3 หมวด ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีพื้นฐานความรู้ ดังนี้คือ
  - 1.1 โรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จ
  - 1.2 ศิลปะการพูด
  - 1.3 ปรัชญาและความเชื่อทางการศึกษา
  - 1.4 การพัฒนาการบริหาร
  - 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
  - 1.6 ทฤษฎีหลักสูตร
2. ภาระหน้าที่ ผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ ดังต่อไปนี้
  - 2.1 การอำนวยความสะดวกและการประเมินการสอน
  - 2.2 การพัฒนาผู้ร่วมงาน
  - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
  - 2.4 การพัฒนากลุ่ม
  - 2.5 วิจัยปฏิบัติการ
  - 2.6 การคงอยู่ของบรรยากาศเชิงบวก
  - 2.7 คณะกรรมการโรงเรียน
3. ทักษะ ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้
  - 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
  - 3.2 การสื่อสาร
  - 3.3 มนุษย์
  - 3.4 การตัดสินใจและการปฏิบัติการ
  - 3.5 การประยุกต์ใช้
  - 3.6 การแก้ปัญหาและบริหารความขัดแย้ง
  - 3.7 เทคนิคการบริหารและการสอน
  - 3.8 การตั้งจุดมุ่งหมาย
  - 3.9 การทำงาน
  - 3.10 การวิจัยและการประเมินผล

Murphy (1990, pp. 202 – 229) ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัยวรรณกรรม เอกสารและข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรครูและการปรับเปลี่ยนองค์กรสถานศึกษาได้เป็นกรอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ ได้แก่

1. การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย
2. การบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษา
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

Hopkin (1997, pp. 68 – 69) ที่สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้นำที่มี 1) ความสามารถแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ความสามารถแยกแยะโครงสร้างการพัฒนาและการบำรุงรักษากิจกรรมและวัฒนธรรม 4) การปลุกนิเทศ และกลยุทธ์การวางแผนการศึกษา 5) เข้าใจธรรมชาติการเปลี่ยนแปลง 6) มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้

- 7) มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิธีชีวิตครูที่ดี
- 8) ความสามารถในการเกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงบวก

Kaiser (2000, pp. 56 – 59) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน 2) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ 3) สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ 5) สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

MacNeill Cavanagh and Sillcox (2003, pp. 42 – 45) กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการต้องมีพฤติกรรมที่ต้องคำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน มีการดำเนินวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ เปิดโอกาสแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป และทบทวนปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาการสอนของครู นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน

Joseph Blase (2004 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. 2557, หน้า 45 – 47) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) การนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
- 4) การประสานงานหลักสูตร
- 5) การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 6) กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน
- 7) การทำให้วิสัยทัศน์คงอยู่
- 8) การเตรียมครูให้เข้ากับพันธกิจของโรงเรียน
- 9) การส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ
- 10) การเตรียมกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) (2552, หน้า 42) ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง

2) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน  
 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ  
 ปฏิรูปการเรียนรู้

4) มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ

5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

สุชอุทัย จันทรทรงกรด (2558, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทาง  
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย  
 มี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการ  
 เรียนการสอน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของ

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี  
 เขต 1 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ใช้ในการวิจัย มี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การ  
 กำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การ  
 ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทาง  
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัย  
 จากแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา (2553, หน้า 31) มี 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้าน  
 การจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4) ด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) ด้าน  
 การวัดประเมินผลและวิจัย 6) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาระบบ  
 ประกันคุณภาพภายใน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 275) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ  
 ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ  
 สถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ  
 4) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 5) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 6) การประเมิน  
 คุณภาพการศึกษา

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 9) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 4) การพัฒนาคุณภาพครู 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งไทยและ ต่างประเทศ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	ฉัตรชัย จันทา (2563)	Kaiser (2000)	บุญพร พรหมณะ (2559)	สุบุรุษย์ จันทร์ทรงกรต (2558)	Glickman (1990)	นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560)	ไชยา ภาวระบุตร (2560)	Macneill (2003)	Hopkin (1997)	Murphy (1990)	Joseph Blase (2004)	สกต. (2552)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
-มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	75.00	✓
-เป็นแบบอย่างและสนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการ		✓								✓			2	16.67	
-ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	8	66.67	✓
-ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้		✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	58.33	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ฉัตรชัย จันทา (2563)	Kaiser (2000)	บุญพร พรหมณะ (2559)	สุชาติย์ จันทรทรงกราด (2558)	Glickman (1990)	นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560)	ไพยา ภากระบุตรา (2560)	Macneill (2003)	Hopkin (1997)	Murphy (1990)	Joseph Blase (2004)	สกต. (2552)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
-ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	9	75.00	✓
-ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้		✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	58.33	✓
-การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง		✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	58.33	✓
- สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้		✓						✓					2	16.67	

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย จันทา (2563)	Kaiser (2000)	บุญพร พรหมณะ (2559)	สุขฤทัย จันทรทรภกรต (2558)	Glickman (1990)	นิตินภา เสนาฤทธิ์ (2560)	ไชยา ภาระบุตร (2560)	Macneill (2003)	Hopkin (1997)	Murphy (1990)	Joseph Blase (2004)	สกต. (2552)	คามณี	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
- การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓											1	8.33	
- มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	7	58.33	✓
สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย											✓		1	8.33	
การประสานงานหลักสูตร											✓		1	8.33	
การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน											✓		1	8.33	
กำหนดกรอบเวลาในการจัดการเรียนการสอน											✓		1	8.33	



ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ฉัตรชัย จันทร์ทา (2563)	Kaiser (2000)	บุญพร พรหมณะ (2559)	สุชฎายัย จันทร์ทรงภกรด (2558)	Glickman (1990)	นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560)	ไพทยา ภากระบุตร (2560)	Macneill (2003)	Hopkin (1997)	Murphy (1990)	Joseph Blase (2004)	สกต. (2552)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	✓												1	8.33	
การพัฒนาคุณภาพครู	✓						✓						2	16.67	
การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	✓		✓	✓			✓						4	33.33	
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						✓							7	58.33	
การนิเทศการศึกษา						✓							1	8.33	
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน						✓	✓						2	16.67	
รวม	5	10	3	3	5	8	7	4	5	8	9	7			

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำเอาแนวคิดและทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยตั้งแต่ ร้อยละ 60 ขึ้นไป มีองค์ประกอบ ดังนี้ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ 2) มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในวิธีสอนแบบต่าง ๆ 3) มีภาวะผู้นำในการริเริ่มและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ 4) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ 6) สนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 7) นิเทศและกำกับให้การเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พร้อมกับปรับภาษาใหม่ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน 3) ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและภารกิจจนผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการ มีความสามารถและศักยภาพในการพึ่งตนเองพัฒนาและบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนะนำ ชี้แจง นิเทศการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้

2. การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการ

ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

3. ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีความรู้และความเข้าใจ แนวคิดและทฤษฎี และปรัชญาของหลักสูตรที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการที่มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถแนะนำ ชี้แนะ และนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการจัดการเป็นผู้ริเริ่มนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สร้างและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดและประเมินผล ทำการนิเทศ กำกับ เสนอแนะ ชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้บุคลากรในโรงเรียน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู

การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้าง ผลงานได้สอดคล้องกับ เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์เป็น กระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) จึงเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผล ะไรอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อย เพียงใด ทั้งนี้ ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1. ประสิทธิภาพของบุคคล 2. ประสิทธิภาพขององค์กร

### 1. ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายท่าน ดังนี้ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้นิยามประสิทธิผล ไว้คือ ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึง การบรรลุความสำเร็จ

ปานิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าเป็นการ ประเมินเพื่อจะรู้วามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/ แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

วิไลวรรณ ศรีหาคทา (2551, หน้า 31) ให้ความหมายของประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับ บทบาทขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการทำงานให้บรรลุ ประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายปัจจัย เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป

ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของงาน

ชาญ จิตรปรีดา (2552, หน้า 18) อธิบายว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือไม่เพียงใด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้เพียงใด โดยไม่สนใจว่าเป็นไปตามกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ใช้เวลาและทรัพยากรไปเท่าใด

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานขององค์การ เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

ธนภุต รอดเขียว (2553, หน้า 55) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังไว้หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

Moorhead & Griffin (2001, p. 46) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่มและผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งที่ป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จากการทบทวนความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจไม่คำนึงถึงความประหยัด หรือความสิ้นเปลืองของทรัพยากรที่ใช้โดยการใช้ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่

ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Cumming and Schwab (1973, p. 2 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ การออกแบบ การบริหาร เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน บรรยากาศการทำงาน การฝึกอบรม การประเมิน และปัจจัยบุคคล ได้แก่ ความสามารถ การปฏิบัติ และแรงจูงใจมีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

Steers (1977, pp. 124 – 129 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคล และปัจจัยองค์กร คือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน

2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างงาน บรรยากาศ และรูปแบบการบริหาร Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991, pp. 104 – 109 อ้างถึงใน บุญจิรา ปั่นทอง, 2546, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

2.1 คุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งขึ้นกับปัจจัยลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล

2.2 ความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้าง และขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบระบบงานและความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ดังสมการการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน = คุณสมบัติส่วนบุคคล x ความพยายามในการทำงาน x การสนับสนุนขององค์กร

### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงความมีประสิทธิภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือต่อยอดคุณภาพทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

มาตรฐานครูสภา (2556, หน้า 68) ได้กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

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

ภทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

Cheng and Tsui (1999, p. 142 อ้างถึงใน สนั่น ประจงจิตร, 2556, หน้า 43) เสนอว่า ครูจะมีประสิทธิผลเมื่อครูมีคุณภาพในการสอน ซึ่งรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียนอย่างไรก็ตามรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยเนื่องจากความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโชยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

#### 4. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Boyatzis. (อ้างถึงใน กิรติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 6) ได้นิยาม Competency ว่าเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ในตัวบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน การใช้สมรรถนะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ



Prahalad and Hamel. n.d. (อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 7) ได้นิยามว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง การผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์กรในการดำเนินงาน โดยที่สมรรถนะหลักนี้จะทำให้องค์กรสามารถที่จะรู้ว่าควรที่จะดำเนินงานอย่างไรให้มีความโดดเด่นเหนือคู่แข่ง และเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินสมบัติที่ถาวรขององค์กร

Richard Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

McClelland. (1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2546, หน้า 3) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

จรัมพร ประถมบุรณ์ (2547, หน้า 6) สมรรถนะ คือ สิ่งซึ่งแสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลรวมถึงความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

สมโภชน์ นพคุณ (2547, หน้า 10) ให้นิยามสมรรถนะคือ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจตามตำแหน่งที่กำหนด

เจษฎา ประกอบทรัพย์และวัลย์ลักษณ์ เศรษฐ์ (2547, หน้า 46) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

เสนห์ จุ้ยโต (2548, หน้า 12) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ โดยสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่

โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (Predictors) เกณฑ์ดังนั้นในการคัดเลือกองค์การต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือการวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์การต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดล สมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนคนหนึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะที่ดีส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต่อการทำงานของคุณคน องค์กรหรือหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามตำแหน่ง หรือประเภทของงานนั้น ๆ

## 5. ลักษณะของสมรรถนะ

ลักษณะของสมรรถนะ แสดงออกได้หลากหลายตามมุมมองของแต่ละแนวคิด เช่น มุมมองทางประเทศสหรัฐอเมริกาถือว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พนักงานมีทักษะความรู้และความสามารถที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ส่วนประเทศอังกฤษ มองว่าสมรรถนะเป็นผลลัพธ์ (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เกิดจากการกำหนดเงื่อนไขในงานนั้น สามารถสรุปลักษณะสมรรถนะในมุมมองต่าง ๆ ได้ดังนี้ (McLagan, 1997, pp. 40 – 47 อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 14)

1. สมรรถนะต่างลักษณะงาน (Competency as Task) เป็นการแสดงว่าสมรรถนะต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ เช่นงานทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือ การเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะมี ความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

## 2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results)

เป็นการแบ่งสมรรถนะออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม

## 3. สมรรถนะตามลักษณะของผลกระทำ (Competency as Outputs)

สมรรถนะลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือการบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ความต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้น ผลที่ได้จะสามารถออกแบบผลผลิตได้ ผลที่ได้ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพิมพ์เขียว ความต้องการของลูกค้าและแบบจำลองของผลผลิตต่อไป

## 4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude)

คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนคนนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้สมรรถนะที่จะแสดงถึงความรู้ ทักษะทัศนคติที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมายการหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายเป็นตัวกำหนดความสำคัญในการทำงาน

## 5. สมรรถนะตามลักษณะของแต่ละคนที่มีอยู่ (Competency as Attribute Bundle)

เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งเป็นเรื่องยากมากที่จะเจาะจงว่าเป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ เป็นต้น

## 6. องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland. (1993) มี 5 ส่วนคือ

6.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

6.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

6.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

6.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

6.5 แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

## 7. ประเภทของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูริทนต์ (2553, หน้า 59 – 62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์การโดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายขององค์การผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนักไม่เกิน 5 ข้อซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือเป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่า การกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สาขาวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สาขาวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน/สาขาวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการสายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสาขาวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2 – 3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2 – 3 ข้อตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่างตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะ การบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่งสัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์กรจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์กรให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10) ได้อธิบายการแบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นทั้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) เป็นสมรรถนะที่เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของ

ประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในสถานการณ์ปัจจุบัน ประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดี มีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการเองก็จำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) เป็นความ ขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ด้วยเพราะปัจจุบันระบบการสื่อสารของโลก (WORLD NET) มีประสิทธิภาพทำให้ประชาชน ในทุกส่วนของโลกได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวทั่วถึงกันหมด การทำงานของข้าราชการ จะต้องปรับการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องมองเห็นความสำคัญของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและนำมาประยุกต์ ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานของตนให้มากที่สุด

1.4 จริยธรรม (Integrity) เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางใน วิชาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มหาตมะคานธี รัฐบุรุษของโลกชาวอินเดียได้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรม คือ คุณงามความดี ซึ่งจะมียืนยงและยิ่งใหญ่อยู่ในประวัติบุคคลก็ต่อเมื่อ กาลเวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ คุณธรรมของคนดีที่ต้องมีก็คือ เป็นผู้สร้าง มิใช่เป็นผู้ทำลาย และเป็นผู้สนับสนุน มิใช่ผู้ขัดขวาง ผู้ขาดคุณธรรมพื้นฐานดังกล่าวนี้หาใช่คนดีที่สังคม ต้องการไม่ ผู้ใดได้ผ่านการพิสูจน์มาดีแล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นรัฐบุรุษเอกของโลก” คุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำหน้าที่ของข้าราชการที่ดี

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) เป็นความตั้งใจที่จะ ทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กรในฐานะเป็นสมาชิก ในทีม ในการแข่งขันฟุตบอลโลกที่ผ่านมา ทีมฟุตบอลทีมชาติบราซิลได้ชื่อว่าเป็นทีมที่เล่น เกมรุกได้ดีเลิศ แต่พลังของทีมที่ประสบความสำเร็จคือเป็นทีมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการเล่นที่เป็นกลุ่มก้อน แข็งแกร่งทั้งในด้านการรับและการรุก หากเปรียบเทียบกับการทำงานแล้ว ก็คือ “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” รับผิดชอบงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยทีมงาน นั้นเอง (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 4)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People

Accountable)

- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural

Sensitivity)

- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational

Awareness)

- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing)
- 2.14 สภาวะสภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)



โดยงานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจะมีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันไม่ว่าจะ ตำแหน่งหนึ่งใดควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกันเพื่อให้ ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)
15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)
18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

## 8. สมรรถนะครู

สมรรถนะของครูมีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของ

บุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน เบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

#### 1. สมรรถนะหลัก (มี 5 สมรรถนะ)

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

#### 2. สมรรถนะประจำสายงาน (มี 6 สมรรถนะ)

- 2.1 การออกแบบการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ

เรียนรู้

#### สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย

ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น

เรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีความสามารถในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ตำบล ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหา ข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดง ถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลัง แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### 1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอ เต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้าน เศรษฐกิจ และการค้า เป็น ชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากร รวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352ตร.กม. อำเภอ เต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328

ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอกุตบัก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง ไส้ไทยลาว และโย้ย



ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงเขตบริการ สพป.สกลนคร เขต 1

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 2)

## 2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 175 แห่ง ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ

จำนวนโรงเรียน แยกตามอำเภอ	สพป. สกลนคร เขต 1				รวมทั้งสิ้น
	ประถม	ขยายโอกาส	สถานะ		
			เอกเทศ	สาขา	
เมืองสกลนคร	50	21	70	1	71
กุสุมาลย์	21	5	25	1	26
โพนนาแก้ว	8	12	20	-	20
โคกศรีสุพรรณ	12	6	18	-	18
เต่างอย	5	5	10	-	10
ภูพาน	8	8	16	-	16
กุตบัก	6	8	14	-	14
รวมทั้งหมด	110	65	173	2	175

ตาราง 4 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามรับการศึกษาที่จัดสอน

ระดับชั้น	สพป. สกลนคร เขต 1	
	โรงเรียน	รวม
อนุบาลระดับเดียว	-	-
อนุบาล - ประถม	104	104
อนุบาล - มัธยมต้น	64	64
อนุบาล - มัธยมปลาย	1	1
ประถมศึกษาในระดับเดียว (ป.1 - ป.6)	6	6
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 - ม.3)	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้นตอนปลาย	-	-
รวมทั้งหมด	175	175

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สพป. สกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 4 - 5)

### 3. การขับเคลื่อนนโยบาย สพป.สกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติและดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good Governance) รวมทั้งยึดมั่นประกาศพันธะสัญญาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 8 วาระ คือ

- 3.1 เพิ่มผลสัมฤทธิ์
- 3.2 สร้างจิตรักชาติ
- 3.3 เปิดโอกาสการศึกษา
- 3.4 พัฒนาสู่อาเซียน
- 3.5 โรงเรียนมาตรฐาน
- 3.6 สำนักงานล้ำเลิศ
- 3.7 นักเรียนเป็นเลิศได้พัฒนา

### 3.8 พร้อมถวณหน้าปฐมว้ย

#### 4. แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการยกระดับผลการทดสอบระดับชาติ สำหรับโรงเรียนทุกแห่งโดยได้ดำเนินการร่วมกัน เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญของผลสำเร็จในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา และถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดโดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย

ดังนั้นการที่จะสามารถทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่งผลทำให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดีและมีกระบวนการที่เป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการยกระดับผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

##### 4.1 เป้าประสงค์

4.1.1 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบ NT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกด้าน

4.1.2 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคะแนน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.1.3 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

##### 4.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.2.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ NT ประจำปีการศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกด้าน (ด้านภาษา ด้านคิดคำนวณและด้านเหตุผล)



4.2.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยผล การทดสอบ O-NET ประจำปี การศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่ม สาระ

4.2.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยผล การทดสอบ O-NET ประจำปี การศึกษา 2562 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่ม สาระ

4.3 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการยกระดับผลการ ทดสอบระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

4.3.1 การพัฒนาระบบปฏิบัติการในชั้นเรียน

4.3.2 การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา

4.4 แนวทางการปฏิบัติ

4.4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบปฏิบัติการในชั้นเรียน มีรูปแบบใน การปฏิบัติการ ดังนี้

4.4.1.1 การนิยามปัญหา (Identity problems) เป็นการรวบรวม และ วิเคราะห์ข้อมูลผลการจัดการศึกษาในปีที่ผ่านมาและเปรียบเทียบกับสิ่งที่ต้องการจะทำให้ ทราบว่าสิ่งที่ปัญหาในการจัดการศึกษาที่ผ่านมา มีปัญหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด มาตรฐานการเรียนรู้อะไรและในตัวชี้วัดไหน (สิ่งที่ควรรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาใน การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ รายงานผลการทดสอบ O-NET ของ สทศ. ดังนี้

(1) รายงานผลการทดสอบฉบับที่ 2, หน้า ค่าสถิติระดับโรงเรียน แยกตามมาตรฐาน

(2) รายงานผลการทดสอบฉบับที่ 5, หน้า ค่าสถิติระดับโรงเรียน แยกตามสาระการเรียนรู้

(3) รายงานผลการทดสอบฉบับที่ 6, หน้า ค่าสถิติระดับโรงเรียน แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

(4) ผลการทดสอบวินิจฉัยครั้งที่ 2

4.4.1.2 การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แล้วพิจารณาเรียงลำดับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข โดยเร่งด่วน

4.4.1.3 การพัฒนาแผนปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ (Develop action plans) เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่ต้องการ ปรับปรุงแก้ไข โดยดำเนินการ ดังนี้

(1) นำมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขมาวิเคราะห์พฤติกรรมและเนื้อหาที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนโดยตอบคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

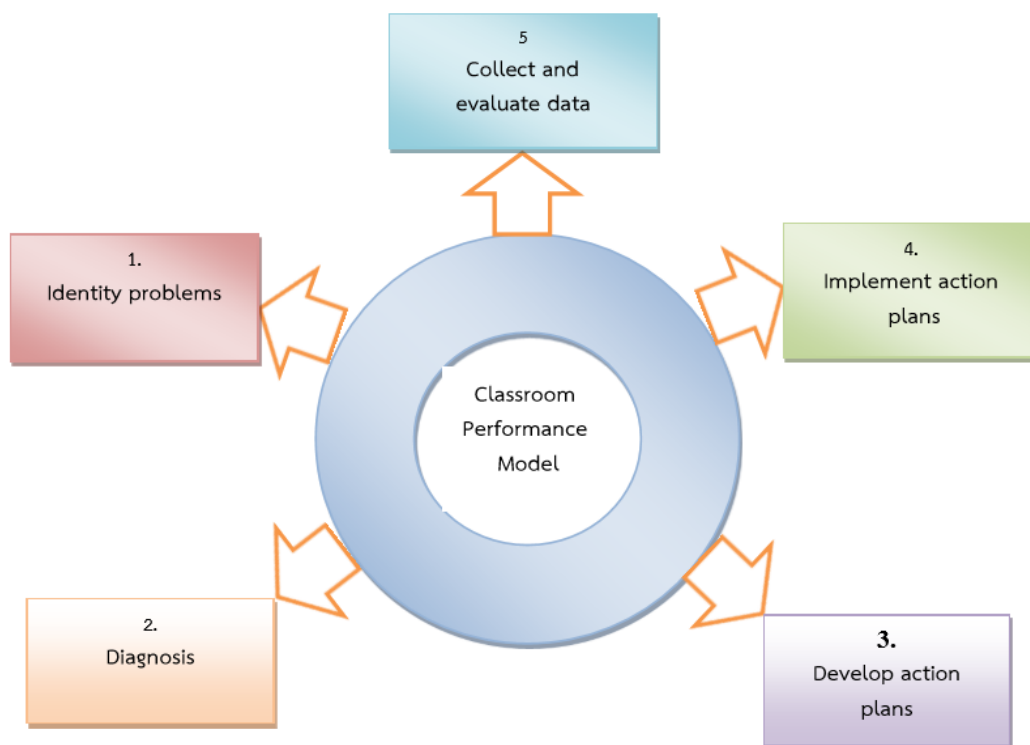
1. สิ่งที่ต้องการให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้คืออะไร
2. สิ่งที่นักเรียนต้องการเรียนรู้คืออะไร

(2) ออกแบบกิจกรรมที่จะทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมและเกิดความรู้ที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ (1)

(3) เขียนแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนา โดยควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ชื่อแผน กิจกรรม จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาที่จะสอน กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

4.4.1.4 นำแผนสู่การปฏิบัติ (Implement action plans) เป็นการนำแผนที่พัฒนาไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์หรือผู้เชี่ยวชาญสังเกตชั้นเรียน

4.4.1.5 รวบรวมข้อมูลและประเมินข้อมูล (Collect and evaluate data) เป็นการรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการปฏิบัติการในชั้นเรียน สพป.สกลนคร เขต 1  
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2562, หน้า 57)

4.4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา รูปแบบการนิเทศเพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติของโรงเรียน ภาคเรียนที่ 1/2562 มีขั้นตอนดังนี้

4.4.2.1 การเตรียมการนิเทศ มีการประชุมวางแผนการนิเทศ เพื่อกำหนดเป้าหมายในการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ

4.4.2.2 การนิเทศ การดำเนินการนิเทศ มีกิจกรรมการนิเทศ ดังนี้

(1) นิเทศ ตรวจสอบการเตรียมความพร้อมในการเปิดภาคเรียนที่ 1/2562 ในด้าน ต่าง ๆ (โดยการสุ่มโรงเรียนในแต่ละศูนย์อำนวยการเครือข่าย) ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรสู่ห้องเรียน รวมถึงความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

2. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม

3. การใช้กระบวนการ PLC ในการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพนักเรียน

4. การเตรียมความพร้อมในการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน

(2) นิเทศและดำเนินการทดสอบด้วยแบบทดสอบวินิจฉัย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

(3) นิเทศชั้นเรียนแบบคลินิก แบบมีส่วนร่วมเป็นการนิเทศชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ โดยมีขั้นตอนการนิเทศ ดังนี้

1. ประชุมก่อนการนิเทศ เป็นขั้นที่ประชุมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ทบทวนวิเคราะห์ปัญหาการทดสอบ NT, O-NET และการทดสอบวินิจฉัยเพื่อกำหนดปัญหาที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนและแนวทางแก้ไขปัญหา

1.2 ออกแบบกิจกรรมแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกัน

2. ดำเนินการนิเทศชั้นเรียน โดยการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยผู้นิเทศ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์

3. ดำเนินการสะท้อนผลการนิเทศ โดยการประชุมร่วมกันเพื่อ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้และแนวทางการการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

(4) นิเทศและดำเนินการทดสอบด้วยแบบทดสอบวินิจฉัยนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีศึกษานิเทศก์ ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่าย เพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนที่ผ่านมา เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสถานศึกษาในการปรับปรุงให้มีความพร้อมในการทดสอบ O-NET ในปีการศึกษาต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F – test ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้าน การประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู 2) ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 9) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก
- 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ทำงานในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกันโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
- 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ใน ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาด ของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (L7) ด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ (L4) ด้านการวัดและประเมินผล (L6) และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (L1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 89.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.15623$  7) แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยด้าน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ชัยมงคล บุญชัย (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและ

ขนาดของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0  
 จำแนกตาม สถานภาพและขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะ  
 ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน  
 โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัย  
 พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตาม  
 สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2) คุณภาพผู้เรียน  
 ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนก  
 ตามสถานภาพโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาด  
 ของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (3) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่ามี  
 3 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 ได้ร้อยละ 79

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ  
 สายงานของครู

สุชี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้น  
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย  
 พบว่า 1) สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของ  
 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม  
 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน  
 ระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา  
 คือ ด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
 คือ ด้านการบริการที่ดีและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะประจำ  
 สายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่  
 ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียง  
 ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการ  
 สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้  
 และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ สำหรับการ

ปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน นั่นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 4) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทิยา พู่เฟื่อง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสพการณ์ในการทำงานและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25 - .80 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

วริษฐา อัดโถปกรณ์ (2559) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะประจำสายงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ 3) อิทธิพลของสมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะประจำสายงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด ( $R^2 = .711$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด ได้แก่ ภาวะผู้นำครู ( $Beta = .352$ ) การพัฒนาผู้เรียน ( $Beta = .335$ ) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $Beta = .277$ )

ชินกมล ประสารต์ และอมรรัตน์ สนั่นเสียง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะครู 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสมรรถนะครูมีค่าความเชื่อมั่น .97 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกร ชาลีกัน และพา อักษรเสื่อ ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี PNI Modified ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการสื่อสาร 1.2) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 1.3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี 1.4) ด้านการวัดและประเมินผล 1.5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 1.6) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ 16 มาตรการและ 44 ตัวชี้วัด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มความสามารถการใช้สื่อเทคโนโลยี กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษให้ได้ตามมาตรฐานสากล กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 5 ยกระดับการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มศักยภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูนปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Supovitz และ Poglinco (2001 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูติศิลป์. 2557, หน้า 34 – 35) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารได้เลือกดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่วางแผนล่วงหน้าและไม่ได้วางแผนเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติ เรื่องที่โรงเรียนให้ความสำคัญ วิธีชีวิตโรงเรียน โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเหมือนเข็มทิศในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติ และได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

- 1) การตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลปฏิบัติการของนักเรียนถึงความรู้ที่ควรรู้และความสามารถของนักเรียน
- 2) การมุ่งเน้นการอ่านออกเขียนได้ในเบื้องต้น
- 3) การมีหลักสูตรแกนกลาง ที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินชีวิตโดยกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับหลักสูตรแกนกลางนี้
- 4) การมีเกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง และผลการประเมินสะท้อนกลับต่อครูและนักเรียนอย่างละเอียด
- 5) การจัดโครงสร้างที่มีการกระจายภาวะผู้นำ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ทำให้เกิดการประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้าง การวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการ
- 6) การสร้างเครือข่ายความปลอดภัย จัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัยที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ
- 7) ความผูกพันและมุ่งมั่นต่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่สอดคล้องกับมาตรฐาน

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัย

เพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน  
12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Izumi (2002, บทคัดย่อ) ศึกษาถึงสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียน ประถม 8 แห่งในแคลิฟอร์เนีย จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับวิธีการสอนหลักสูตรการพัฒนาครูระเบียบวินัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ฯลฯ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำสูงและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญในการกำหนดผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด โรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูมากกว่าใบวุฒิทางการสอนครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้ยังยืนยันด้วยว่าคุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

Martino (2003, p. 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังของครู” โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรครูจำนวน 500 คนและผู้บริหารจำนวน 50 คนซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินลักษณะภาวะผู้นำแบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการทางด้านสังคมสำหรับครูและแบบสอบถามที่ประเมินความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยครูโดยแบบสอบถามได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นทางด้านเพศระดับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการวิจัยจากการสำรวจมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนของครูจำนวน 76% และของผู้บริหารจำนวน 88% การวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดย SPSS เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรของลักษณะภาวะผู้นำ (ภาวะการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ภาวะแลกเปลี่ยนผู้นำ) การเสริมสร้างพลังครู (การตัดสินใจภาวะอิสระความรับรู้ความสามารถของตนเองผลกระทบสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยภายนอกและภายใน) นอกจากนี้ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานกับ 6 ระดับของการเสริมสร้างพลังครูและลักษณะภาวะผู้นำ 3 แบบ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานและยังพบความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังครูใน 3 ระดับ (ผลกระทบสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าผลงานวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแต่ลักษณะภาวะผู้นำได้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเสริมสร้างพลังครูผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำใน 3 รูปแบบคือ transformational leadership, transactional leadership, non-transactional

leadership กับการเสริมแรงจิตใจและความพึงพอใจในวิชาชีพทั้งภายนอกและภายในของ ครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ยังพบว่าระดับการเสริมแรงจิตใจ ในครูและความพึงพอใจในวิชาชีพก็มีความสัมพันธ์กัน ระดับความพึงพอใจในวิชาชีพของ ครูจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับภาวะผู้นำแบบ transformational leadership และการสร้างแรงจูงใจ ในบางประเภทไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างรูปแบบความ เป็นผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจในครู

Abdallah and Refa (2016, pp. 30 – 36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประกัน คุณภาพในโครงการศึกษาครูของปาเลสไตน์ บทเรียนสำหรับความเป็นผู้นำของคณะและ หลักสูตร การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินมิติของคุณภาพในโครงการศึกษาครูใน ปาเลสไตน์ก่อนการศึกษาจากมุมมองของกลุ่มครูและครูนักเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในสาม มหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้การสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มโฟกัสได้ดำเนินการ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเรียนรู้ที่ตั้งใจไว้ของหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนและ การปฏิบัติและกลไกในการสนับสนุนและประเมินความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนยังไม่ถึงระดับคุณภาพที่มุ่งเป้าไปในภารกิจของโครงการ การศึกษาเสนอข้อแนะนำ สำหรับการปรับปรุงในสามด้านของโปรแกรมการศึกษาครูของปาเลสไตน์: คุณภาพของ การเรียน การสอน; คุณภาพของโอกาสในการเรียนรู้สำหรับทั้งครูนักเรียนและครูผู้สอน ที่สอนพวกเขาและคุณภาพของความเป็นผู้นำทางวิชาการจากฝ่ายบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ครูผู้สอน จะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพเพียงใด นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร ทักษะสำหรับผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในการดำเนินงานบริหารจัดการในสถานศึกษาถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้ สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิผล ถ้าหากเป็นผู้บริหารมืออาชีพและมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแล้วจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสิทธิผลทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลงและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดี ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,460 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,268 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน

และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 264 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ ขนาดเล็ก 65 โรงเรียน ขนาดกลาง 102 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน

2.2 สุ่มโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 40 ของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางแต่ละอำเภอ เนื่องด้วยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากตามรายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาด แบบใส่คืนได้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 โรงเรียนแบ่งตามขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก 26 โรงเรียน

ขนาดกลาง 41 โรงเรียน

ขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน

2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจะแจ้งผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับเลือก เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง รวม 75 คน

2.4 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความเหมาะสม ผู้วิจัย จึงกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย จะได้ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 4 คน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนดครูผู้สอนโรงเรียนละ 6 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน จำนวน 264 คน ดังนี้

ขนาดเล็ก 52 คน

ขนาดกลาง 164 คน

ขนาดใหญ่ 48 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 75 คน และ ครูผู้สอน 264 คน

2.5 เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดแยกโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 40 แต่เนื่องจาก มีการบดเศษจึงได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มแยกตามตามขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 5 - 8



ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	65	486	551	26	52	78
ขนาดกลาง	106	1,385	1,491	41	164	205
ขนาดใหญ่	21	397	418	8	48	56
รวมทั้งสิ้น	192	2,268	2,460	75	264	339

ตาราง 6 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	2	3
2	บ้านดอนหมุโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	8	9	1	2	3
3	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	2	3
4	ชุมชนเชียงเครีราษฎร์รังสรรค์	1	9	10	1	2	3
5	บ้านดอนเชียงคุณ	1	5	6	1	2	3
6	ดงชนเหล่าแมตบำรุงวิทย์	1	6	7	1	2	3
7	บ้านกุดแซ่	1	7	8	1	2	3
8	บ้านนาแก	1	8	9	1	2	3
9	บ้านดงขวาง	1	8	9	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
10	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	5	6	1	2	3
11	บ้านนากับแก	1	3	4	1	2	3
12	บ้านพะโค	1	7	8	1	2	3
13	นาออยคำสะอาด	1	7	8	1	2	3
14	บ้านนาเพียงเก่าสนธิราษฎร์สามัคคี	1	12	13	1	2	3
15	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	2	3
16	บ้านอุ่มจาน	1	13	14	1	2	3
17	แก่งคำประชาสามัคคี	1	8	9	1	2	3
18	บ้านดามวงค์	1	6	7	1	2	3
19	บ้านนาสีนวล	1	12	13	1	2	3
20	บ้านหนองแซ้โนนมาลา	1	11	12	1	2	3
21	โพนบกผดุงศาสตร์	1	6	7	1	2	3
22	บ้านวังปลาเชื่อม	1	7	8	1	2	3
23	บ้านใหม่พัฒนา	1	11	12	1	2	3
24	บ้านกวนบูน	1	6	7	1	2	3
25	บ้านคอนอย	1	10	11	1	2	3
26	บ้านเชิงคอย	1	6	7	1	2	3
รวม		26	206	232	26	52	78

ตาราง 7 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน  
ขนาดกลาง

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	15	16	1	4	5
2	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	22	23	1	4	5
3	บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร	1	24	25	1	4	5
4	นายอวัฒนา	1	16	17	1	4	5
5	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	16	17	1	4	5
6	บ้านหนองมะเกลือ	1	18	19	1	4	5
7	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	18	19	1	4	5
8	บ้านหนองไผ่	1	19	20	1	4	5
9	สกลนคร (วันครู 2501)	1	14	15	1	4	5
10	บ้านกสมโสง	1	12	13	1	4	5
11	ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	15	16	1	4	5
12	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	20	21	1	4	5
13	บ้านนาคำวิทยาคาร	1	17	18	1	4	5
14	บ้านลาดกระเซอ (คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	1	22	23	1	4	5
15	ชุมชนนิรมัย	1	15	16	1	4	5
16	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	33	34	1	4	5
17	บ้านม่วงวิทยา	1	19	20	1	4	5
18	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	14	15	1	4	5
19	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	21	22	1	4	5
20	บ้านจิวศิริราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
21	บ้านหนองกอมป้าขาว	1	11	12	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
22	บ้านแมตนาทม	1	24	25	1	4	5
23	บ้านโพหนองประชาอุทิศ	1	12	13	1	4	5
24	บ้านห้วยยาง	1	18	19	1	4	5
25	บ้านโนนกง	1	22	23	1	4	5
26	นาแก้วพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
27	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	4	5
28	อนุบาลโพธิ์นาแก้ว	1	16	17	1	4	5
29	บ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา	1	21	22	1	4	5
30	บ้านนาจาน	1	16	17	1	4	5
31	บ้านกกปลาชีวนาโต	1	20	21	1	4	5
32	อนุบาลภูพาน	1	22	23	1	4	5
33	เขื่อนน้ำพุง	1	21	22	1	4	5
34	ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	19	20	1	4	5
35	บ้านหลุบเลา	1	15	16	1	4	5
36	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	15	16	1	4	5
37	อนุบาลเต่างอย	1	28	29	1	4	5
38	บ้านดงหลวง	1	19	20	1	4	5
39	บ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	1	21	22	1	4	5
40	บ้านค้อใหญ่	1	17	18	1	4	5
41	บ้านนาขาม	1	13	14	1	4	5
	รวม	41	747	788	41	164	205

ตาราง 8 แสดงรายละเอียดของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นโรงเรียน  
ขนาดใหญ่

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมประชากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมกลุ่มตัวอย่าง
1	อนุบาลสกลนคร	4	89	93	1	6	7
2	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	5	105	110	1	6	7
3	เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	2	46	48	1	6	7
4	ท่าแร่วิทยา	1	27	28	1	6	7
5	อนุบาลกุสุมาลย์	3	34	37	1	6	7
6	บ้านโพธิ์แพ่ง เขียวนวนนทอุทิศ 5	2	40	42	1	6	7
7	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	31	33	1	6	7
8	กุตบากรราษฎร์บำรุง	2	25	27	1	6	7
รวม		21	397	418	8	48	56

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 42) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 42) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

### วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253 - 254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ดร.ภาณุพงษ์ คำภุษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
ดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.4 ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสูง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.5 ดร.อนุสร่า พิพิธภักดิ์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล  
สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ  
ผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ร่วมตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา

8. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา  
ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม  
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 50 ชุด คือ

10. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)  
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม  
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน  
ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 22)

11. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 – 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น  
(Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการ  
ของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดย  
กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น  
ใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อ่างโน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 19)

แบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

11.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจจำแนกรายข้อ  
อยู่ระหว่าง .779 – .945 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .994

11.2 การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .799 - .995 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .994

12. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 339 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993, อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993, อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.6 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' s test)

4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า  
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า  
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า  
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์  
เชิงเส้นตรง

4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การหาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยพิจารณาพัฒนาการดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ กว่าค่าเฉลี่ยรวม แล้วผู้วิจัย จะนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ต่อไป โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และ  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3) นายวิทยา ชุมปัญญา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 4) ดร.สมพร หลิมเจริญศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 5) ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุม  
ราษฎร์นุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 6) ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 7) ว่าที่ร้อยโท ศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1
- 8) ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 9) ดร.รัชฎาพร งามยงภูธร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
อนุบาลต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 10) ดร.ทิพย์พร วรรณทองสุข ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content  
analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$R_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$X_1$	แทน	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน
$X_2$	แทน	มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
$X_3$	แทน	มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
$X_4$	แทน	ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
$X_5$	แทน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
$X_6$	แทน	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
$X_7$	แทน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
$X$	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
$Y_1$	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
$Y_2$	แทน	การพัฒนาผู้เรียน
$Y_3$	แทน	การบริหารจัดการชั้นเรียน
$Y_4$	แทน	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
$Y_5$	แทน	ภาวะผู้นำครู
$Y_6$	แทน	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
$Y$	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
$a$	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน
มาตรฐาน		
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์  
ตัวแปรพยากรณ์

S.E.<sub>yx</sub> แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y' แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป  
คะแนนดิบ

Z' แทน ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากสมการ  
พยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน

### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และ  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียน และครูผู้สอน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้านและรายข้อ

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย  
งานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
โดยรวมและรายด้าน

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย  
งานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
รายด้านและรายข้อ



5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 339 คน ได้กลับคืนมาทั้งหมด 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ดังตาราง 9

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	75	22.10
	ครูผู้สอน	264	77.90
	รวม	339	100.00
2	ขนาดเล็ก	78	23.00
	ขนาดกลาง	205	60.50
	ขนาดใหญ่	56	16.50
	รวม	339	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	192	56.60
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	82	24.20
	มากกว่า 10 ปี	65	19.20
	รวม	339	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และครูผู้สอน จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการ พัฒนาผู้เรียน	4.24	.63	มาก
2	มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการ เรียนการสอน	4.30	.70	มาก
3	มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	4.31	.67	มาก
4	ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	.69	มาก
5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.29	.69	มาก
6	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	4.28	.70	มาก
7	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.27	.70	มาก
	รวม	4.28	.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะในการ  
จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.31$ ) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการ

เรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.30$ ) และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม  
การจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ราชดำเนินและราชข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์  
และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์  
และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความริเริ่มที่เน้นการ พัฒนาผู้เรียน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการ พึ่งตนเอง	4.25	.71	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการ พัฒนางานวิชาการในโรงเรียน	4.25	.74	มาก
3	ผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการ บริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียน	4.24	.73	มาก
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนะนำ ชี้แจง การจัดการเรียนการสอนของบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียนได้	4.28	.78	มาก
5	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นิเทศการ จัดการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนได้	4.17	.75	มาก
	รวม	4.24	.69	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนะนำ ชี้แจง การจัดการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้ ( $\bar{X} = 4.28$ ) ผู้บริหารมีความสามารถและศักยภาพในการพึ่งตนเอง ( $\bar{X} = 4.25$ ) และผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.25$ ) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.29	.79	มาก
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.34	.73	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.31	.73	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	4.32	.74	มาก



ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการ จัดการเรียนการสอน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
5	ผู้บริหารมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.27	.82	มาก
6	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.29	.79	มาก
7	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยใช้จุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.29	.76	มาก
	รวม	4.30	.70	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ ( $\bar{X} = 4.34$ ) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.32$ ) และผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.31$ ) ตามลำดับ

### 2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 มีทักษะในการจัดทำ  
และพัฒนาหลักสูตร

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานจัดทำ หลักสูตรพร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ หลักสูตร	4.40	.75	มาก
2	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงให้คำแนะนำแก่ครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตร	4.35	.74	มาก
3	โรงเรียนมีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชนและท้องถิ่น	4.28	.71	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดหาเอกสารหลักสูตรและคู่มือได้ อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเพียงพอต่อความ ต้องการของบุคลากร	4.27	.73	มาก
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วม ฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.36	.74	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดครูผู้สอนประจำรายวิชาตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและด้วยความสมัครใจ ของครูผู้สอน	4.26	.78	มาก
7	โรงเรียนมีการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.21	.77	มาก
	รวม	4.31	.67	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรพร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.40$ ) โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.36$ ) และโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงให้คำแนะนำแก่ครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการในเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ	4.25	.74	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ	4.29	.76	มาก
3	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.24	.76	มาก
4	ผู้บริหารมีทักษะในการแนะนำ ชี้แนะ การจัดการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้	4.25	.75	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
5	ผู้บริหารมีทักษะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้	4.30	.70	มาก
6	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีการนิเทศครูผู้สอน ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.32	.74	มาก
	รวม	4.28	.69	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 ส่งเสริมการจัดการ  
เรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ  
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน  
ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้  
มีการนิเทศครูผู้สอนภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.32$ ) ผู้บริหารมี  
ทักษะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้ ( $\bar{X} = 4.30$ )  
และผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้แบบ  
ต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ

2.2.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ส่งเสริมและ  
สนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	4.35	.73	มาก
2	ผู้บริหารมีการจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน	4.21	.83	มาก
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและประชุมเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ	4.36	.72	มาก
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อและนวัตกรรมการเรียนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	4.35	.74	มาก
5	ผู้บริหารมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ครูผู้สอน เช่น โปรแกรคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและอินเตอร์เน็ต	4.20	.77	มาก
6	ผู้บริหารมีการจัดให้มีการประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน	4.27	.73	มาก
	รวม	4.29	.69	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการ

สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและประชุมเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.35$ ) และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อและนวัตกรรมการเรียนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

2.2.6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดและประเมินผล	4.26	.76	มาก
2	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ กำกับ เสนอแนะชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.19	.76	มาก
3	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.25	.75	มาก
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้บุคลากรในโรงเรียน	4.26	.77	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
5	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานธุรการ ในชั้นเรียน	4.30	.74	มาก
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.36	.72	มาก
7	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ ผลการเรียนรู้ทุกกลุ่มทุกชั้น และนำ ผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ	4.35	.72	มาก
	รวม	4.28	.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การใช้เทคโนโลยี  
สารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน  
ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการ  
วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.36$ ) ผู้บริหาร  
มีการสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ผลการเรียนรู้ทุกกลุ่มทุกชั้น และนำผลไปปรับปรุง  
การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.35$ ) และผู้บริหารมีการบริหาร  
จัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ กำกับ เสนอแนะ ชี้แนะแนวทางการจัด  
กิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ

2.2.7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 7 ส่งเสริมและ  
สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.28	.74	มาก
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.29	.79	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาวัสดุภัณฑ์ที่ทันสมัยหรือมูมนั่งสือภายในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าของครู เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.23	.75	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดหาหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.27	.76	มาก
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศของห้องสมุดที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการค้นคว้าอยู่เสมอ เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.26	.78	มาก
	รวม	4.27	.70	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย



ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร มีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และโรงเรียนมีการจัดหาหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.27$ ) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.31	.64	มาก
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.35	.65	มาก
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.39	.67	มาก
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.34	.66	มาก
5	ภาวะผู้นำครู	4.31	.65	มาก
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.33	.67	มาก
	รวม	4.34	.63	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.39$ ) การพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.35$ ) และการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.34$ ) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้านและรายข้อ

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.26	.71	มาก
2	ครูมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.30	.69	มาก
3	ครูมีการกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและ ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.32	.71	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
4	ครูมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการ ประเมินผลการเรียนรู้	4.33	.69	มาก
5	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	4.29	.66	มาก
6	ครูมีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่ คาดหวัง	4.29	.69	มาก
7	ครูมีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อ นำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	4.34	.70	มาก
8	ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	.70	มาก
9	ครูมีการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ	4.30	.72	มาก
10	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของ ผู้เรียน	4.37	.71	มาก
11	ครูมีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ	4.34	.73	มาก
12	ครูมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.35	.71	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
13	ครูมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.30	.72	มาก
14	ครูมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.31	.73	มาก
15	ครูมีการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.36	.72	มาก
	รวม	4.31	.64	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.37$ ) ครูมีการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.36$ ) และครูมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้เรียน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.37	.73	มาก
2	ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.29	.72	มาก
3	ครูมีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.30	.70	มาก
4	ครูมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการ ดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่า ทันการเปลี่ยนแปลง	4.31	.68	มาก
5	ครูมีการสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน	4.28	.69	มาก
6	ครูมีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความ เป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.31	.73	มาก
7	ครูมีการให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.37	.74	มาก
8	ครูมีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็น รายบุคคล	4.42	.70	มาก
9	ครูมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่าง ทั่วถึง	4.40	.74	มาก
10	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่าง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	4.42	.72	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้เรียน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
11	ครูมีการดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์	4.43	.72	มาก
	รวม	4.35	.65	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ครูมีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ( $\bar{X} = 4.42$ ) และครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม ( $\bar{X} = 4.42$ ) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.42	.73	มาก
2	ครูมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู กับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	4.44	.72	มาก
3	ครูมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.40	.71	มาก
4	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่าง ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.39	.71	มาก
5	ครูมีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.37	.70	มาก
6	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.36	.72	มาก
7	ครูมีการแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบ วินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.34	.73	มาก
8	ครูมีการประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.40	.72	มาก
	รวม	4.39	.67	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การ  
บริหารจัดการชั้นเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ

ผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.44$ ) ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.42$ ) และครูมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.40$ ) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	4.36	.72	มาก
2	ครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพปัจจุบัน	4.37	.71	มาก
3	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.32	.73	มาก
4	ครูมีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพ ปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไข ปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.37	.73	มาก
5	ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.36	.70	มาก



ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
6	ครูมีการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.37	.71	มาก
7	ครูมีการตรวจสอบความถูกต้องและความ น่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.25	.69	มาก
8	ครูมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน กรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน	4.28	.71	มาก
	รวม	4.34	.66	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การ  
วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการ  
วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการ  
แก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพปัจจุบัน และครูมีการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย  
อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ครูมีการรวบรวม จำแนกและจัด  
กลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการ  
นำไปใช้ ( $\bar{X} = 4.37$ ) และครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อ  
การแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ( $\bar{X} = 4.36$ ) ตามลำดับ

2.4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ  
สายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำครู ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและ ผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและ ส่วนรวม	4.26	.71	มาก
2	ครูมีการเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.27	.69	มาก
3	ครูมีการกระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและ การกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่น ต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.42	.74	มาก
4	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมี ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการ พัฒนาริชาชีพ	4.26	.73	มาก
5	ครูการมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้ง คำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่ หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.24	.71	มาก
6	ครูมีการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	4.28	.71	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำครู ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
7	ครูมีการกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ	4.30	.70	มาก
8	ครูมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	4.37	.73	มาก
9	ครูมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.42	.72	มาก
10	ครูมีการยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	4.40	.74	มาก
11	ครูมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.42	.71	มาก
	รวม	4.31	.65	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ครูมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 4.42$ ) และครูมีการกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ตามลำดับ

2.4.6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน	4.33	.73	มาก
2	ครูมีการประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.34	.71	มาก
3	ครูมีการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.33	.72	มาก
4	ครูมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.31	.71	มาก
5	ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.34	.71	มาก
	รวม	4.33	.67	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = .71) รองลงมา คือ ครูมีการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ( $\bar{X} = 4.33$ ) และครูมีการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=75)		ครูผู้สอน (N=264)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และ ความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนา ผู้เรียน	4.14	.71	4.26	.69	-1.286	.199
2. มีการกำหนดพันธกิจและ เป้าหมายในการจัดการเรียน การสอน	4.19	.73	4.33	.69	-1.526	.128
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนา หลักสูตร	4.21	.71	4.33	.65	-1.324	.186
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	4.18	.71	4.30	.69	-1.235	.186
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	4.19	.74	4.31	.68	-1.301	.194
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง	4.18	.73	4.31	.69	-1.370	.172
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำ วิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.20	.73	4.28	.70	-.916	.360
รวม	4.19	.70	4.30	.65	-1.358	.176

จากตาม 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหารโรงเรียน (N=75)		ครูผู้สอน (N=264)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.23	.70	4.33	.62	-1.213	.226
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.24	.71	4.38	.63	-1.679	.094
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.26	.73	4.42	.64	1.832	.068
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.20	.72	4.37	.64	-1.890	.060
5. ภาวะผู้นำครู	4.18	.70	4.34	.63	-1.965*	.050

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=75)		ครูผู้สอน (N=264)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	4.20	.73	4.36	.65	-1.794	.074
รวม	4.22	.70	4.36	.61	-1.725	.085

จากตาม 26 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน



4.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและ  
รายด้าน

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ และ ความคิดริเริ่มที่เน้น การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.750	2	1.875	3.937*	.020
	ภายในกลุ่ม	160.007	336	.476		
	รวม	163.757	338			
2. มีการกำหนด พันธกิจและ เป้าหมายในการ จัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.543	2	2.272	4.641**	.010
	ภายในกลุ่ม	164.447	336	.489		
	รวม	168.990	338			
3. มีทักษะในการ จัดทำและพัฒนา หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	4.348	2	2.174	4.958**	.008
	ภายในกลุ่ม	147.335	336	.438		
	รวม	151.683	338			
4. ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	3.472	2	1.736	3.621*	.028
	ภายในกลุ่ม	161.092	336	.479		
	รวม	164.564	338			

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
5. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการ วัดและประเมินผล ตามสภาพจริง	ระหว่างกลุ่ม	4.749	2	2.374	4.875**	.008
	ภายในกลุ่ม	163.657	336	.487		
	รวม	168.406	338			
6. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.169	2	2.084	4.398*	.013
	ภายในกลุ่ม	159.261	336	.474		
	รวม	163.430	338			
7. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูทำ วิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.675	2	1.838	3.726*	.025
	ภายในกลุ่ม	165.724	336	.493		
	รวม	169.400	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.114	2	2.057	4.676**	.010
	ภายในกลุ่ม	147.807	336	.440		
	รวม	151.921	338			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมมี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และ ความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้นำ ด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe หรือ LSD ความเหมาะสม

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน		
				ขนาดเล็ก (N = 78)	ขนาดกลาง (N = 205)	ขนาดใหญ่ (N = 56)
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่ เน้นการพัฒนาผู้เรียน		$\bar{X}$	LSD	4.41	4.16	4.26
	ขนาดเล็ก	4.41		-	.25*	.15
	ขนาดกลาง	4.16		-	-	-.10
	ขนาดใหญ่	4.26		-	-	-
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการ จัดการเรียนการสอน		$\bar{X}$	Scheffe	4.50	4.21	4.32
	ขนาดเล็ก	4.50		-	.28**	.17
	ขนาดกลาง	4.21		-	-	-.10
	ขนาดใหญ่	4.32		-	-	-
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร		$\bar{X}$	Scheffe	4.50	4.23	4.30
	ขนาดเล็ก	4.50		-	.27**	.20
	ขนาดกลาง	4.23		-	-	-.07
	ขนาดใหญ่	4.30		-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน		
				ขนาดเล็ก (N = 78)	ขนาดกลาง (N = 205)	ขนาดใหญ่ (N = 56)
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อะเนาะหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		$\bar{X}$	LSD	4.45	4.20	4.29
	ขนาดเล็ก	4.45		-	.24*	.15
	ขนาดกลาง	4.20		-	-	-.09
	ขนาดใหญ่	4.29		-	-	-
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและ พัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อ		$\bar{X}$	LSD	4.48	4.21	4.29
	ขนาดเล็ก	4.48		-	.27*	.18
	ขนาดกลาง	4.21		-	-	-.08
	ขนาดใหญ่	4.29		-	-	-
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง		$\bar{X}$	Scheffe	4.49	4.20	4.28
	ขนาดเล็ก	4.49		-	.28**	.20
	ขนาดกลาง	4.20		-	-	-.08
	ขนาดใหญ่	4.28		-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน		
				ขนาดเล็ก (N = 78)	ขนาดกลาง (N = 205)	ขนาดใหญ่ (N = 56)
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้		$\bar{X}$	LSD	4.44	4.18	4.30
	ขนาดเล็ก	4.44		-	.25*	.13
	ขนาดกลาง	4.18		-	-	-.11
	ขนาดใหญ่	4.30		-	-	-
รวม		$\bar{X}$	Scheffe	4.47	4.20	4.20
	ขนาดเล็ก	4.47		-	.26**	.17
	ขนาดกลาง	4.20		-	-	-.09
	ขนาดใหญ่	4.29		-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน  
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.794	2	1.897	4.624**	.010
	ภายในกลุ่ม	137.843	336	.410		
	รวม	141.637	338			
2. การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	4.870	2	2.435	5.806**	.003
	ภายในกลุ่ม	140.920	336	.419		
	รวม	145.790	338			
3. การบริหารจัดการ ชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.276	2	2.638	6.006**	.003
	ภายในกลุ่ม	147.599	336	.439		
	รวม	152.876	338			
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.756	2	2.878	6.733**	.001
	ภายในกลุ่ม	143.632	336	.427		
	รวม	149.388	338			
5. ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	5.320	2	2.660	6.465**	.002
	ภายในกลุ่ม	138.231	336	.411		
	รวม	143.551	338			
6. การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.733	2	2.367	5.302**	.005
	ภายในกลุ่ม	149.979	336	.446		
	รวม	154.712	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.793	2	2.397	6.047**	.003
	ภายในกลุ่ม	133.178	336	.396		
	รวม	137.971	338			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก (N = 78)	ขนาดกลาง (N = 205)	ขนาดใหญ่ (N = 56)
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่ เน้นการพัฒนาผู้เรียน		$\bar{X}$	4.50	4.24	4.31
	ขนาดเล็ก	4.50	-	.26**	.19
	ขนาดกลาง	4.24	-	-	-.07
	ขนาดใหญ่	4.31	-	-	-
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายใน การจัดการเรียน การสอน		$\bar{X}$	4.56	4.27	4.36
	ขนาดเล็ก	4.56	-	.29**	.20
	ขนาดกลาง	4.27	-	-	.09
	ขนาดใหญ่	4.36	-	-	-
3. มีทักษะในการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตร		$\bar{X}$	4.60	4.30	4.40
	ขนาดเล็ก	4.60	-	.30**	.19
	ขนาดกลาง	4.30	-	-	-.10
	ขนาดใหญ่	4.40	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก (N = 78)	ขนาดกลาง (N = 205)	ขนาดใหญ่ (N = 56)
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		$\bar{X}$	4.57	4.25	4.30
	ขนาดเล็ก	4.57	-	.32**	.27
	ขนาดกลาง	4.25	-	-	-.05
	ขนาดใหญ่	4.30	-	-	-
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.53	4.22	4.31
	ขนาดเล็ก	4.53	-	.31**	.22
	ขนาดกลาง	4.22	-	-	-.09
	ขนาดใหญ่	4.31	-	-	-
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง		$\bar{X}$	4.52	4.24	4.36
	ขนาดเล็ก	4.52	-	.28**	.16
	ขนาดกลาง	4.24	-	-	-.12
	ขนาดใหญ่	4.36	-	-	-
รวม		$\bar{X}$	4.54	4.25	4.34
	ขนาดเล็ก	4.54	-	.29**	.20
	ขนาดกลาง	4.25	-	-	-.08
	ขนาดใหญ่	4.34	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

5.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ และ ความคิดริเริ่มที่ เน้นการพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	10.750	2	5.375	11.804**	.000
	ภายในกลุ่ม	153.007	336	.455		
	รวม	163.757	338			
2. มีการกำหนด พันธกิจและ เป้าหมายในการ จัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	13.680	2	6.840	14.798**	.000
	ภายในกลุ่ม	155.310	336	.462		
	รวม	168.990	338			
3. มีทักษะในการ จัดทำและพัฒนา หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	9.778	2	4.889	11.576**	.000
	ภายในกลุ่ม	141.905	336	.422		
	รวม	151.683	338			
4. ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	8.833	2	4.416	9.528**	.000
	ภายในกลุ่ม	155.732	336	.463		
	รวม	164.564	338			
5. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครู ผลิตและพัฒนา สื่อนวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.065	2	4.033	8.721**	.000
	ภายในกลุ่ม	155.365	336	.462		
	รวม	163.430	338			

ตาราง 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
6. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการวัด และประเมินผลตาม สภาพจริง	ระหว่างกลุ่ม	6.768	2	3.384	7.035**	.001
	ภายในกลุ่ม	161.638	336	.481		
	รวม	168.406	338			
7. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.670	2	4.335	9.063**	.000
	ภายในกลุ่ม	160.729	336	.478		
	รวม	169.400	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.250	2	4.625	10.892**	.000
	ภายในกลุ่ม	142.671	336	.425		
	รวม	151.921	338			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ทุกด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำด้าน  
ดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี (N = 192)	ตั้งแต่ 10-20 ปี (N = 82)	มากกว่า 20 ปี (N = 65)
1. ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ และ ความคิดริเริ่มที่เน้น การพัฒนาผู้เรียน		$\bar{X}$	4.08	4.48	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	4.08	-	-.39**	-.30**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.48	-	-	.09
	มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-
2. มีการกำหนดพันธ กิจและเป้าหมายใน การจัดการเรียน การสอน		$\bar{X}$	4.12	4.56	4.48
	น้อยกว่า 10 ปี	4.12	-	-.43**	-.35**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.56	-	-	.08
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-
3. มีทักษะในการ จัดทำและพัฒนา หลักสูตร		$\bar{X}$	4.15	4.50	4.49
	น้อยกว่า 10 ปี	4.15	-	-.34**	-.33**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.50	-	-	.01
	มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-
4. ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ		$\bar{X}$	4.13	4.48	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	-.35**	-.28*
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.48	-	-	.06
	มากกว่า 20 ปี	4.42	-	-	-
5. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.15	4.51	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี	4.15	-	-.35**	-.21
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.51	-	-	.14
	มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี (N = 192)	ตั้งแต่ 10-20 ปี (N = 82)	มากกว่า 20 ปี (N = 65)
6. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการวัด และประเมินผลตาม สภาพจริง		$\bar{X}$	4.16	4.47	4.40
	น้อยกว่า 10 ปี	4.16	-	-.31**	-.23
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.47	-	-	.07
	มากกว่า 20 ปี	4.40	-	-	-
7. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้		$\bar{X}$	4.14	4.52	4.29
	น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	-.38**	-.15
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.52	-	-	.23
	มากกว่า 20 ปี	4.29	-	-	-
รวม		$\bar{X}$	4.14	4.51	4.41
	น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	-.36**	-.27*
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.51	-	-	.09
	มากกว่า 20 ปี	4.41	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน



ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.209	2	3.604	9.009**	.000
	ภายในกลุ่ม	134.428	336	.400		
	รวม	141.637	338			
2. การพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	7.907	2	3.954	9.635**	.000
	ภายในกลุ่ม	137.883	336	.410		
	รวม	145.790	338			
3. การบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	10.200	2	5.100	12.010**	.000
	ภายในกลุ่ม	142.676	336	.425		
	รวม	152.876	338			
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	11.452	2	5.726	13.948**	.000
	ภายในกลุ่ม	137.937	336	.411		
	รวม	149.388	338			
5. ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	7.951	2	3.976	9.851**	.000
	ภายในกลุ่ม	135.599	336	.404		
	รวม	143.551	338			
6. การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.324	2	4.162	9.553**	.000
	ภายในกลุ่ม	146.389	336	.436		
	รวม	154.712	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.472	2	4.236	10.990**	.000
	ภายในกลุ่ม	129.500	336	.385		
	รวม	137.971	338			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี (N = 192)	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี (N = 82)	มากกว่า 20 ปี (N = 65)
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้น การพัฒนาผู้เรียน		$\bar{X}$	4.19	4.52	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-.33**	-.23*
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.52	-	-	.09
	มากกว่า 20 ปี	4.42	-	-	-
2. มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการ จัดการเรียนการสอน		$\bar{X}$	4.22	4.54	4.51
	น้อยกว่า 10 ปี	4.22	-	-.31**	-.29**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.54	-	-	.02
	มากกว่า 20 ปี	4.51	-	-	-
3. มีทักษะในการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตร		$\bar{X}$	4.23	4.60	4.56
	น้อยกว่า 10 ปี	4.23	-	-.36**	-.32**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.60	-	-	.04
	มากกว่า 20 ปี	4.56	-	-	-
4. ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลายและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		$\bar{X}$	4.17	4.57	4.50
	น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	-.39**	-.32**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.57	-	-	.07
	มากกว่า 20 ปี	4.50	-	-	-

ตาราง 34 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี (N = 192)	ตั้งแต่ 10-20 ปี (N = 82)	มากกว่า 20 ปี (N = 65)
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.17	4.48	4.49
	น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	-.30**	-.31**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.48	-	-	-.01
	มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง		$\bar{X}$	4.19	4.53	4.47
	น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-.34**	-.27*
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.53	-	-	.06
	มากกว่า 20 ปี	4.47	-	-	-
รวม		$\bar{X}$	4.19	4.53	4.48
	น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-.33**	-.28**
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.53	-	-	.05
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่าง

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ  
ประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>
X	1														
X <sub>1</sub>	.923**	1													
X <sub>2</sub>	.964**	.899**	1												
X <sub>3</sub>	.970**	.866**	.924**	1											
X <sub>4</sub>	.962**	.887**	.922**	.909**	1										
X <sub>5</sub>	.966**	.859**	.898**	.932**	.911**	1									
X <sub>6</sub>	.979**	.874**	.920**	.955**	.931**	.959**	1								
X <sub>7</sub>	.962**	.851**	.915**	.924**	.912**	.937**	.938**	1							
Y	.930**	.847**	.890**	.915**	.862**	.919**	.920**	.900**	1						
Y <sub>1</sub>	.906**	.830**	.852**	.899**	.842**	.902**	.893**	.874**	.968**	1					
Y <sub>2</sub>	.920**	.839**	.882**	.900**	.858**	.904**	.913**	.885**	.983**	.952**	1				
Y <sub>3</sub>	.911**	.823**	.871**	.897**	.844**	.901**	.905**	.883**	.977**	.923**	.972**	1			
Y <sub>4</sub>	.911**	.822**	.879**	.893**	.837**	.905**	.904**	.881**	.967**	.906**	.933**	.955**	1		
Y <sub>5</sub>	.894**	.811**	.867**	.877**	.830**	.874**	.881**	.872**	.974**	.910**	.941**	.939**	.951**	1	
Y <sub>6</sub>	.849**	.789**	.815**	.829**	.780**	.843**	.833**	.821**	.939**	.887**	.893**	.898**	.890**	.949**	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .930$ ) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ ) กับการพัฒนาผู้เรียน ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ ) กับการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $Y_3$ ) และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) กับการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สองและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) กับการพัฒนาผู้เรียน ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .913, .905 และ .904 ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม (y)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )	.847**	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )	.890**	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )	.915**	สูงมาก
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )	.862**	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.919**	สูงมาก

ตาราง 36 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X <sub>6</sub> )	.920**	สูงมาก
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (X <sub>7</sub> )	.900**	สูง
รวม (X <sub>γ</sub> )	.936**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .936$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหาร  
โรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสาย  
งานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y<sub>1</sub>)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่ม ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน (X <sub>1</sub> )	.830	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย ในการจัดการเรียนการสอน (X <sub>2</sub> )	.852	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนา หลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.899	สูง
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X <sub>4</sub> )	.842	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและ พัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.902	สูงมาก
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง (X <sub>6</sub> )	.893	สูง
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ (X <sub>7</sub> )	.874	สูง
รวม(X <sub>Y1</sub> )	.906**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .906$ ) เมื่อ



พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $Y_2$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )	.839**	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )	.882**	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )	.900**	สูง
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )	.858**	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.904**	สูงมาก
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ )	.913**	สูงมาก
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.885**	สูง
รวม ( $X_{Y_2}$ )	.920**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .920$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $Y_3$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )	.823**	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )	.871**	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )	.897**	สูง
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )	.844**	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.901**	สูงมาก
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ )	.905**	สูงมาก
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.883**	สูง
รวม ( $X_{Y3}$ )	.911**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .911$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $Y_4$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )	.822**	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )	.879**	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )	.893**	สูง
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )	.837**	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.905**	สูงมาก
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ )	.904**	สูงมาก
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.881**	สูง
รวม ( $X_{Y_4}$ )	.911**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .911$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู ( $Y_5$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )	.811**	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )	.867**	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )	.877**	สูง
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )	.830**	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.874**	สูง
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ )	.881**	สูง
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.872**	สูง
รวม ( $X_{Y5}$ )	894**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .894$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $Y_6$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )	.789**	สูง
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )	.815**	สูง
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )	.829**	สูง
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )	.780**	สูง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.843**	สูง
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ )	.833**	สูง
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.821**	สูง
รวม ( $X_{Y6}$ )	.849**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .849$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

7. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X <sub>6</sub> )	.920	.846	.845	.200	.080	.221	2.513*	.012
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.929	.863	.862	.361	.063	.393	5.716**	.000
มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.934	.873	.872	.242	.067	.254	3.634**	.000

ตาราง 43 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X <sub>2</sub> )	.936	.877	.875	.173	.056	.192	3.110**	.002
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X <sub>4</sub> )	.938	.880	.878	.182	.055	.199	3.291**	.001
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน (X <sub>1</sub> )	.939	.881	.879	.092	.042	.100	2.167*	.031

$$a = .530 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .22204$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X<sub>2</sub>) และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X<sub>4</sub>) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัด

และประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ ) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .393 รองลงมา คือ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .254 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .221 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .192 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .100 และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ -.199 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 22.204$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .530 + .200 (X_6) + .361 (X_5) + .242 (X_3) + .173 (X_2) +$$

$$-.182 (X_4) + .092 (X_1)$$

$$Z' = .221 (Z_6) + .393 (Z_5) + .254 (Z_3) + .192 (Z_2) + -.199 (Z_4) + .100 (X_1)$$



ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.902	.813	.812	.450	.062	.483	7.297**	.000
มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.916	.839	.838	.415	.064	.430	6.468**	.000
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน (X <sub>1</sub> )	.918	.842	.841	.143	.046	.154	3.118**	.002
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X <sub>4</sub> )	.919	.844	.842	-.116	.058	-.125	-1.995*	.047

$$\alpha = .489 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .25708$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ ) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ ) และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .483 รองลงมา คือ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .430 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .154 และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ -.125 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 25.708$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .489 + .450 (X_5) + .415 (X_3) + .143 (X_1) + -.116 (X_4)$$

$$Z' = .483 (Z_5) + .430 (Z_3) + .154 (Z_1) + -.125 (Z_4)$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู  
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศใน การวัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง (X <sub>6</sub> )	.913	.834	.834	.335	.090	.360	3.726**	.000
มีการกำหนด พันธกิจและ เป้าหมายใน การจัดการ เรียนการสอน (X <sub>2</sub> )	.920	.846	.845	.229	.059	.247	3.903**	.000
ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครู ผลิตและพัฒนา สื่อนวัตกรรม การจัดการ เรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.924	.853	.852	.284	.071	.301	4.004**	.000
มีทักษะในการ จัดทำและ พัฒนา หลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.295	.885	.854	.163	.075	.166	2.169*	.031

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X <sub>4</sub> )	.926	.857	.855	-.122	.061	-.129	-2.009*	.045

$$a = .535 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .25008$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X<sub>2</sub>) และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X<sub>4</sub>) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X<sub>6</sub>) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน (X<sub>1</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .393 รองลงมา คือ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .254 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X<sub>6</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .221 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายใน

การจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .192 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .100 และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .199 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 2.2204$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .530 + .200 (X_6) + .361 (X_5) + .242 (X_3) + .173 (X_2) +$$

$$-.182 (X_4) + .092 (X_1)$$

$$Z' = .221 (Z_6) + .393 (Z_5) + .254 (Z_3) + .192 (Z_2) + -.199 (Z_4) +$$

$$.100 (Z_1)$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ )	.905	.819	.819	.296	.095	.310	3.110**	.002
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	.913	.833	.832	.349	.075	.361	4.643**	.000

ตาราง 46 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.917	.814	.839	.230	.079	.229	2.899**	.004
มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X <sub>2</sub> )	.918	.844	.842	.211	.062	.221	3.385**	.001
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X <sub>4</sub> )	.920	.847	.845	-.180	.064	-.187	-2.810**	.005

$$a = .499 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .26487$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X<sub>6</sub>) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X<sub>2</sub>) และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .361 รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .310 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .229 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .221 และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ -.187 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้ร้อยละ 84.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 26.487$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .499 + .296 (X_6) + .349 (X_5) + .230 (X_3) + .211 (X_2) + -.187 (X_4)$$

$$Z' = .310 (Z_6) + .361 (Z_5) + .229 (Z_3) + .221 (Z_2) + -.187 (Z_4)$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู  
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครู ผลิตและพัฒนา สื่อนวัตกรรม การจัดการ เรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.905	.818	.818	.417	.072	.436	5.778**	.000
มีการกำหนด พันธกิจและ เป้าหมายในการ จัดการเรียน การสอน (X <sub>2</sub> )	.917	.841	.840	.320	.060	.340	5.363**	.000
ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายและ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ (X <sub>4</sub> )	.920	.846	.845	-.276	.061	-.290	-4.491**	.000
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศใน การวัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง (X <sub>6</sub> )	.924	.854	.853	.281	.091	.298	3.077**	.002



ตาราง 47 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.925	.856	.854	.150	.076	.151	1.973*	.049

$$\alpha = .502 \text{ S.E.}_{y_{xt}} = \pm .25407$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X<sub>2</sub>) และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X<sub>4</sub>) และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X<sub>6</sub>) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .393 รองลงมา คือ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X<sub>2</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .192 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (X<sub>6</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .221 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .254 และ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์ เท่ากับ  $-0.199$  ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้ร้อยละ 87.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.22204$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .502 + .417 (X_5) + .320 (X_2) + -.276 (X_4) + .281 (X_6) + .150 (X_3)$$

$$Z' = .436 (Z_5) + .340 (Z_2) + -.290 (Z_4) + .298 (Z_6) + .151 (Z_3)$$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X <sub>2</sub> )	.892	.797	.795	.284	.069	.309	4.135**	.000
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.897	.804	.802	.280	.076	.298	3.690**	.000
มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.898	.807	.805	.250	.078	.257	3.206**	.001

ตาราง 48 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อ (X <sub>7</sub> )	.899	.809	.807	.198	.074	.215	2.683**	.008
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X <sub>4</sub> )	.901	.811	.809	-.146	.067	-.156	-2.171*	.031

$$a = .593 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .28507$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (X<sub>2</sub>) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อ (X<sub>5</sub>) มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร (X<sub>3</sub>) และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อ (X<sub>7</sub>) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .309 รองลงมา คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .298 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .257 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .215 และ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ -.156 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ได้ร้อยละ 80.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 28507$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .593 + .284 (X_2) + .280 (X_5) + -.250 (X_3) + .198 (X_7) + -.146 (X_4)$$

$$Z' = .309 (Z_2) + .298 (Z_5) + .257 (Z_3) + .205 (Z_7) + -.156 (Z_4)$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ  
เรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	SE.B.	$\beta$	t	Sig
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )	.843	.710	.710	.507	.083	.521	6.100**	.000
มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียน การสอน (X <sub>2</sub> )	.853	.728	.726	.205	.087	.214	2.359**	.019
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่ม ที่เน้นการพัฒนา ผู้เรียน (X <sub>1</sub> )	.856	.732	.730	.190	.066	.195	2.863*	.004
ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ (X <sub>4</sub> )	.859	.735	.735	-.245	.083	-.253	-2.951**	.003
มีทักษะในการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตร (X <sub>3</sub> )	.861	.742	.738	.209	.094	.207	2.233*	.026

$$\alpha = .621 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .34648$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ ) และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) และมีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .521 รองลงมา คือ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .214 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .195 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .207 และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ -.253 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 73.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 34.648$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .621 + .507 (X_5) + .205 (X_2) + .190 (X_1) + -.245 (X_4) + .209 (X_3)$$

$$Z' = .521 (Z_5) + .214 (Z_2) + .195 (Z_1) + -.253 (Z_4) + .207 (Z_3)$$

จากผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีตัวแปร 4 ตัว คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการ

จัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีอำนาจพยากรณ์หรือที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีตัวแปร 1 ตัว คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์หรือที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้ว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา นำเสนอดังตาราง 50

ตาราง 50 การนำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะประจำสายงานของครู							สรุป ควรพัฒนา
	Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✓
2. มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗

✓ ส่งผล

✗ ไม่ส่งผล

จากตาราง 50 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ท่าน คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนด



พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ส่วนด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	สรุปผลการพัฒนา
	มีอำนาจพยากรณ์	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	✓	✓
2. มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน	✓	✓
3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้	✓	✓

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	สรุปผลการพัฒนา
	มีอำนาจพยากรณ์	
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	✓	✓
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✗	✗

✓ จำเป็นต้องพัฒนา

✗ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 51 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้วิจัยจึงได้นำมาค้นหาแนวทางพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

#### 1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

“...จะต้องมีวิธีคิด วิธีการที่ใหม่ ๆ ในการที่จะส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของแต่ละคน เพราะการเรียนของแต่ละคนไม่เท่ากันไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความคิดมุมมองต่างวิธีการต่าง เช่น บางครั้งอาจมอบหมายงานให้นักเรียนทำ บางทีคนหนึ่งอยากเขียน แล้วก็ถ่ายรูปส่งให้ครู แต่บางคนอาจจะอยากพิมพ์ บางคนอาจจะอยากบันทึกเป็น VDO ก็ขึ้นอยู่กับความถนัดเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้

เปลี่ยนแปลงพัฒนาการเรียนรู้อันหลากหลาย ไม่ต้องบอกว่าต้องเป็นอย่างนี้เท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีพื้นฐานความรู้เรื่องเหล่านี้ เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเอง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ใจฟังได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนมีความพร้อมสำหรับพานักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถ สร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนมีความพร้อมสำหรับพานักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการ ดูแลเอาใจใส่ มีการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครู และผู้ปกครองต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสามารถขับเคลื่อนนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดวิธีการระบบ (System Approach ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ผู้บริหารต้องมีค่านิยมในการทำงาน 4 ประการ ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือ ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น จริงจัง การเคารพและให้เกียรติผู้อื่นและการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง กระบวนการขับเคลื่อน (Process) ได้แก่ การวิเคราะห์บริบท การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร การศึกษา การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารผลลัพธ์ (Output) เน้นลงสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาชาติ สถานศึกษาที่มีคุณภาพ ต้องมีผู้บริหารที่มีคุณภาพ ครูครบชั้น ตรงสาขาวิชาและมีนักเรียนคุณภาพ...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ใจฟุ้งได้  
ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย...”

(ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารที่มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนมี  
หลักการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ผู้บริหารเป็น  
ผู้นำทางวิชาการเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารที่มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนมี  
หลักการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับความ  
คิดเห็นของผู้อื่น ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน คือหนึ่งในสิ่งที่ผู้บริหารที่ดีควรมี เพราะจะทำให้  
ให้มองเห็นทิศทางและเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน คือการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน  
มีคุณภาพตามตัวชี้วัด มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ ยังทำให้เรา  
มีความพร้อมในการปรับตัว อันจะนำไปสู่ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าทดลองทั้งถูก  
และผิด เพื่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ ไม่มีว่ายึดติดกับกรอบปฏิบัติแบบเดิม ๆ...”

(รัชฎาพร ทยภูธร, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับความ  
คิดเห็นของผู้อื่น ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน...”

(ศิษัมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 52 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถ สร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด	✓						✓	✓			3	30.00
2. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้มีความทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน		✓		✓	✓	✓			✓	✓	6	60.00
3. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จโดยยึดวิธีการ ค่านิยมในการทำงาน			✓	✓	✓						3	30.00
4. ผู้บริหารต้องมีหลักการในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ต้องเอาใจใส่ต่อการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ			✓						✓		2	20.00

จากตาราง 52 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้มีความทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จโดยยึดวิธีการ ค่านิยมในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีหลักการในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ต้องเอาใจใส่ต่อการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

## 2. มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน

“...ถ้าเราจัดการเรียนการสอนแบบนี้แล้วมันน่าจะมีผลสำเร็จอย่างไร มีกระบวนการมีวิธีการ เช่น การเรียนการสอนแบบ Online เป็นการเรียนการสอนที่ใช้สื่อ ปัจจุบัน อาจจะไม่เห็นผลสำเร็จ 100 เปอร์เซ็นต์ ตามที่เราเคยจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพราะเรียนแบบไม่ได้เจอหน้ากัน หรือบางที่ผู้เรียนอาจจะไม่ได้มีสื่ออุปกรณ์ครบพร้อมกันที่ทุกคนมีเหมือนกัน มันได้เจอกันก็พูดกันได้ แต่การเรียนออนไลน์บางที่คนมีกับคนไม่มี อย่างที่เรา รู้จักว่าบางบ้านมีโทรศัพท์เครื่องเดียวต้องแบ่งกันเรียน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะไปกำหนดได้ว่าอย่าไปคาดหวังถึงขนาดนั้นเลย ขอแค่ให้ได้รับความรู้เต็มที่ตัวชีวิต...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ศึกษาเอกสารหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่ กำหนดพันธกิจและเป้าหมาย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ฝึกทักษะกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ศึกษาเอกสารหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่กำหนดพันธกิจและเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจ พัฒนาแรงจูงใจเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เน้นการทำงานเป็นทีม นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามสิทธิทุกคน พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามตัวชี้วัด ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เน้นการวางคนให้เหมาะสมกับงาน...”

(วาทีร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาาย, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ต้องสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในและภายนอก มีการตั้งเป้าความสำเร็จตรงตัวชี้วัด มีฐานจากสภาพจริง สรุป SAR จะเห็นแนวทางพัฒนา มีการกำกับติดตามงาน เทคนิคการสอนที่ประสบความสำเร็จ ทำไม่ถึงจะสำเร็จตัวชี้วัดไหนไม่สำเร็จต้องมาประเมินผล PLC ต่อเนื่องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน ...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ สามารถนำครูและบุคลากรจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ สามารถนำครูและบุคลากรจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ...”

(รัชฎาพร งามยงยุทธ, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ...”

(ชัชฌิมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)



ตาราง 53 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ศึกษาเอกสารหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะกำหนดเป้าหมาย		✓		✓					✓		3	30.00
2. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้			✓		✓	✓			✓	✓	5	50.00
3. เน้นทำงานเป็นทีม นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามสิทธิทุกคน พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามตัวชี้วัด	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70.00
4. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสามารถนำครูและบุคลากรจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ					✓		✓	✓	✓		4	40.00

จากตาราง 53 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ เน้นทำงานเป็นทีม นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามสิทธิทุกคน พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามตัวชี้วัด ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสามารถนำครูและบุคลากรจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และศึกษาเอกสารหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะกำหนดเป้าหมาย

### 3. มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

“...ผู้บริหารต้องรู้หลักสูตร รู้การจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อที่จะให้ครูทำได้ ผู้บริหารต้องแนะนำครูได้ ส่งเสริมหรืออธิบายได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...จัดประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การจัดการเรียนการสอนให้ยึดหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อเหตุการณ์ และบริบทของพื้นที่...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ใช้หลักการพัฒนาคนให้คนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ศึกษาหลักสูตรแกนกลางให้เข้าใจ ดูขอบเขตการเรียนการสอน ปัญหาที่พบเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...จัดประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร วางแผนติดตามผลการสอน วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ PDCA มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มอบหมายงานให้ครูมีความรู้ด้านหลักสูตรมาพัฒนาหลักสูตร สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้ยึดหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อเหตุการณ์และบริบทของพื้นที่ ให้ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(วาทีร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...จัดประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เชิญครูที่มีความรู้มาเป็นวิทยากรในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ศึกษาหลักสูตรแกนกลางให้เข้าใจ ดูขอบเขตการเรียนการสอน ปัญหาที่พบเพื่อมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...จัดประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เชิญครูที่มีความรู้มาเป็นวิทยากรในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ศึกษาหลักสูตรแกนกลางให้เข้าใจ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...จัดประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้ยึดหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ในสถานการณ์โควิด 19 มีการปรับปรุงหลักสูตร เน้นวิชาการ ภาคปฏิบัติลดลงให้ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก แทรกด้านคุณธรรมจริยธรรม สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(รัชฎาพร งามภูธร, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

“...ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก แทรกด้านคุณธรรมจริยธรรม สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(ศิษฐ์พร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 54 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องแนะนำ ส่งเสริม อธิบายให้ครูรู้จักการจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างถูกต้อง	✓			✓			✓	✓			4	40.00
2. จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร		✓			✓		✓	✓	✓		5	50.00
3. จัดการเรียนรู้การสอนโดยยึดหลักสูตร			✓							✓	2	20.00
4. วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้				✓		✓			✓		3	30.00
5. ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก แทรกคุณธรรมจริยธรรม						✓			✓	✓	3	30.00
6. สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน						✓			✓	✓	3	30.00

จากตาราง 54 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องแนะนำ ส่งเสริมอธิบายให้ครูรู้จักการจัดทำแผนการเรียนรู้อ วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก แทรกคุณธรรมจริยธรรม สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักสูตร

#### 4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“...ผู้บริหาร และครู ควรส่งเสริมให้นักเรียนเข้าหาความรู้ของเขาด้วยการค้นคว้าหรือศึกษาจากช่องทางจาก Internet ประกอบหรืออาจจะเรียนกับเพื่อน เรียนกับผู้ปกครอง มีการเรียนรู้ที่หลากหลายที่จะทำให้ให้นักเรียนได้เข้าถึงความรู้ ไม่ได้บอกจะต้องเรียนกับครูอย่างเดียว ปรีกษาหาหรือเพื่อน หรือสอบถามผู้รู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือผู้หลักผู้ใหญ่ที่สามารถให้คำแนะนำเพิ่มเติมในเรื่องเนื้อหานั้น ๆ ให้กับนักเรียนได้ เพราะการเรียนคือจะต้องอาศัยผู้อยู่ใกล้ตัว ซึ่งผู้ปกครองที่อยู่ที่บ้าน สื่อที่มีอยู่ที่เขาสามารถจะเรียนได้ นอกจากนี้ครูอาจจะจัดการแผนการจัดการเรียนรู้ส่งไปให้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าหาความรู้ของเขาด้วยการค้นคว้า หรือศึกษาจากช่องทางจาก Internet ประกอบหรืออาจจะเรียนกับเพื่อน เรียนกับผู้ปกครอง มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...จัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เป็นการจัดการเรียนรู้แบบหนึ่งที่มีมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของนักเรียนโดยผู้บริหารอำนวยความสะดวก ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้เกิดความสนุกสนาน ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม หากผู้เรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้กับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำตอบใหม่ ๆ เด็กจะมีความสุขในการเรียน...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ส่งเสริมกลุ่มผู้เรียนร่วมมือกันทำกิจกรรม ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย เนื้อหา และกิจกรรมเหมาะสมสอดคล้องกับวัยผู้เรียน ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และแสดงความคิดเห็นของผู้เรียน...”

(วาทีร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้เรียนที่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ผู้บริหารจึงควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคน กลไกของการจัดการนี้ คือ ผู้สอนต้องเปลี่ยนการยึดวิชายึดตัวเองเป็นที่ตั้ง มาเป็นผู้เรียนเป็นที่ตั้ง ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนต้องคำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลต้องทำความเข้าใจและศึกษาให้รู้ข้อมูล อันเป็นความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และหาวิธีสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนนั้นให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมครู เพราะครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาลูกศิษย์ให้ประสบผลสำเร็จในเรื่องการเรียนและการดำรงชีวิต การจัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอนกิจกรรมการเรียนการสอนต้องสนองความต้องการของผู้เรียนโดยเน้นการนำไปใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียน โดยมีวิธีการดังนี้ มีสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน กิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย เวลาในการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหา และกิจกรรม ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และแสดงความคิดเห็นของผู้เรียน...”

(รัชฎาพร อยยภูธร, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคน...”

(ศิษฐ์มพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 55 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมให้นักเรียนเข้าหาความรู้ด้วยการค้นคว้าหรือศึกษาจากช่องทางที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90.00
2. ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเอง					✓	✓	✓		✓		4	40.00
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม				✓	✓	✓	✓		✓		5	50.00
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น					✓	✓		✓	✓		4	40.00



จากตาราง 55 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมให้นักเรียนเข้าหาความรู้ด้วยการค้นคว้า หรือศึกษาจากช่องทางที่หลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

“...ครูต้องส่งเสริมสนับสนุน หา Application หาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเต็มที่ในการผลิตและพัฒนาสื่อ สร้างเครือข่ายเรื่อง ICT ช่วยเหลือแบ่งปันกัน...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อต้องรู้กระบวนการวิธีการพัฒนาสื่อ สื่อแต่ละชนิดมีอะไรบ้างใช้พัฒนาด้านไหนของผู้เรียน...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องสำรวจความต้องการความจำเป็นในการใช้สื่อ มีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ ดูงบประมาณมีข้อมูลสารสนเทศเรื่องความขาดแคลนสื่อ การจัดสรรงบประมาณต้องวางแผนเรื่องการบำรุงรักษา ดูความคุ้มค่า มีผู้รับผิดชอบการผลิตและใช้สื่อที่ชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนเต็มที่ในการผลิตและพัฒนาสื่อ สร้างเครือข่ายเรื่อง ICT ช่วยเหลือแบ่งปันกัน...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การผลิตสื่อและนวัตกรรมต้องส่งผลต่อเด็ก ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ ส่งเสริมด้านงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณต้องตามแผนที่กำหนดไว้ ดูความคุ้มค่า มีการนิเทศติดตามการใช้สื่อ มีการประกวดแข่งขัน ให้รางวัล...”

(วาทีร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครู ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ ดูโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแนวทาง นำความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือทางออนไลน์มาพัฒนาครู กระตุ้นให้ครูผลิตสื่อโดยมีการประกวดแข่งขัน มีการมอบรางวัล ยกย่องชมเชย...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้แนวคิดในการพัฒนาเด็ก สำรวจความต้องการความจำเป็นในการใช้สื่อ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้แนวคิดว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร สำรวจความต้องการความจำเป็นในการใช้สื่อ การผลิตและนวัตกรรมส่งผลต่อเด็กอย่างไร มีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญในการผลิตสื่อ ดูงบประมาณมีข้อมูลสารสนเทศเรื่องความขาดแคลนสื่อ การจัดสรรงบประมาณต้องตามแผนที่กำหนดไว้ วางแผนเรื่องการบำรุงรักษา ดูความคุ้มค่า มีผู้รับผิดชอบการผลิตและใช้สื่อที่ชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนเต็มที่ในการผลิตและพัฒนาสื่อ มีการนิเทศติดตามการใช้สื่อ มีการประกวดแข่งขันให้รางวัล...”

(รัชฎาพร ทยภูธร, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

“...วางแผนเรื่องการบำรุงรักษา ดูแลความคุ้มค่า มีผู้รับผิดชอบการผลิต  
และใช้สื่อที่ชัดเจน...”

(ทิฆัมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 56 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเต็มที่ในการผลิตและพัฒนาสื่อ สร้างเครือข่ายเรื่อง ICT	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		8	80.00
2. ผู้บริหารต้องรู้จักกระบวนการ วิธีการพัฒนาสื่อแต่ละชนิดว่า มีอะไรบ้าง ใช้พัฒนาด้านไหนของนักเรียน				✓			✓				2	20.00
3. ผู้บริหารต้องสำรวจความจำเป็นในการใช้สื่อ จัดลำดับความสำคัญ ดูงบประมาณ จัดสรรงบประมาณ วางแผนการบำรุงรักษา ดูความคุ้มค่า					✓				✓	✓	3	30.00
4. ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครู ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ							✓				1	10.00
5. ศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเรียนการใช้สื่อนวัตกรรม							✓				1	10.00

จากตาราง 56 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเต็มที่ในการผลิตและพัฒนาสื่อ สร้างเครือข่ายเรื่อง ICT ผู้บริหารต้องสำรวจความจำเป็นในการใช้สื่อ จัดลำดับความสำคัญ งบประมาณ จัดสรรงบประมาณ วางแผนการบำรุงรักษา ดูแลความคุ้มค่า และผู้บริหารต้องรู้จักกระบวนการ วิธีการพัฒนาสื่อแต่ละชนิดว่า มีอะไรบ้าง ใช้พัฒนาด้านไหนของนักเรียน

#### 6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

“...ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อจะนำมาสู่การวัดประเมินผล เพราะการเรียนในปัจจุบันเป็นการเรียนรู้แบบออนไลน์ด้วย และออนไลน์ด้วย เพราะการส่งแบบนี้ เวลาที่เขาตอบกลับมาก็สามารถเก็บลงในฐานข้อมูล เราก็สามารถวิเคราะห์ข้อมูลออกมาได้เลย ดังนั้นผู้บริหารควรมี คือ ผู้บริหารต้องรอบรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะโปรแกรมงานทะเบียนเสริมหลักสูตร ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อจะนำมาสู่การวัดประเมินผล...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอนและผู้เรียน...”

(วิทยา ชุมปัญญา, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของไวรัส COVID 19 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญมาก ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ มีทั้ง Online, On-site ผู้บริหาร ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอนและผู้เรียน...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นสังคมออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ศึกษาพัฒนาตนเองให้รู้ให้เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง จัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญ มาอบรมบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย...”

(ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี เชิญวิทยากรมาให้ความรู้...”

(ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีสาย, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายตามสถานการณ์ปัจจุบันการวัดและประเมินผลต้องดำเนินการตามสถานการณ์ ตามสภาพจริง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล จึงเข้ามามีบทบาทมาก ผู้บริหารต้องศึกษาเรียนรู้ให้เข้าใจ ส่งเสริมให้ครูศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนการวัดประเมินผลใหม่ให้เข้ากับสถานการณ์...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องศึกษาเรียนรู้ให้เข้าใจ ส่งเสริมให้ครูศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนการวัดประเมินผลใหม่ให้เข้ากับสถานการณ์...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ผู้บริหารศึกษาพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(รัชฎาพร งามยงยุทธ, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาสู่การวัดประเมินผล...”

(ทิชัมพร วรรณทองสุข, สัมภาษณ์ 2 มีนาคม 2565)

ตาราง 57 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ศึกษาพัฒนาตนเองให้รู้ให้เป็น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง	✓	✓				✓	✓	✓	✓		6	60.00
2. ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอนและผู้เรียน			✓	✓		✓			✓	✓	5	50.00
3. ส่งเสริมให้ครูศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน การวัดประเมินผลใหม่เข้ากับสถานการณ์				✓	✓	✓	✓	✓			5	50.00



จากตาราง 57 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ศึกษาพัฒนาตนเองให้รู้ให้เป็น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอนและผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน การวัดประเมินผลใหม่เข้ากับสถานการณ์

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาศกนศร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาศกนศร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนศร เขต 1

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนศร เขต 1

7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนศร เขต 1

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัย  
สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนศร เขต 1 อันประกอบด้วย สถานภาพการ  
ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็น  
แบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาศกนศร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า  
(Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนศร  
เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 779 - 945 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .994

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .799 - .995 และมีค่าความเชื่อมั่น .994

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 339 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติ (t-test ชนิด Independent Samples)

4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) หรือ LSD Method

5. การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) หรือ LSD

6. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

7. หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการกำหนด พันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่ม ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน

4.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .930$ ) ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า

6.1 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

6.2 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.3 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

6.4 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.5 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

6.6 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือมีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อและมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.7 ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และมีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่านจากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา นำเสนอ ดังนี้

7.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้มีความทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จโดยยึดวิธีการ ค่านิยมในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีหลักการในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ต้องเอาใจใส่ต่อการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

7.2 มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน เน้นทำงานเป็นทีม นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามสิทธิทุกคน พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามตัวชี้วัด ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสามารถนำครูและบุคลากรจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และศึกษาเอกสารหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะกำหนดเป้าหมาย

7.3 มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องแนะนำ ส่งเสริม อธิบายให้ครูรู้จักการจัดทำแผนการเรียนรู้อ วิเคราะห์ข้อมูลติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก แทรกคุณธรรมจริยธรรม สร้างเครือข่ายในกลุ่มโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักสูตร

7.4 ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมให้นักเรียนเข้าหาความรู้ด้วยการค้นคว้าหรือศึกษาจากช่องทางที่หลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น

7.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการ เรียนรู้ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเต็มที่ในการผลิตและพัฒนาสื่อ สร้างเครือข่ายเรื่อง ICT ผู้บริหารต้องสำรวจความจำเป็นในการใช้สื่อ จัดลำดับความสำคัญ งบประมาณ จัดสรรงบประมาณ วางแผนการบำรุงรักษา ดูแลความคุ้มค่าและผู้บริหารต้องรู้จัก กระบวนการ วิธีการพัฒนาสื่อแต่ละชนิดว่า มีอะไรบ้าง ใช้พัฒนาด้านไหนของนักเรียน

7.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ศึกษาพัฒนาตนเองให้รู้ให้เป็น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศของผู้สอนและผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการ เรียนการสอน การวัดประเมินผลใหม่เข้ากับสถานการณ์

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอ การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและ เป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับคุณลักษณะของตนเองให้สามารถเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้เข้าศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า มีลักษณะเป็นมิตร ใฝ่ดี เปิดใจ มีใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์การร่วมกัน คอยกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และกล่าวยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

#### 1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว โดยเฉพาะการบริหารงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมุ่งมั่นและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน ofครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ บุรณะแพทย์ (2557, หน้า 1) ได้ศึกษาสมรรถนะ

ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเข้าใจและตระหนักในการพัฒนา ก่อนได้รับการดำรงตำแหน่งทั้งผู้บริหาร วิทยาลัย และตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ผู้บริหาร วิทยาลัย จึงแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำซึ่งเกิดจากการได้รับการพัฒนา ก่อนเข้ารับ ตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการอบรม ศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงาน ในสถานศึกษาที่เป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชัยมงคล บุญชัย (2563, หน้า 1) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานใน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของครูทุกคนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาหาความรู้ต่าง ๆ นั้น ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา พุเพื่อง (2559, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามช่วงชั้นที่ทำการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพร้อมในด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และสามารถระดมทุนการศึกษาได้มาก และเพียงพอต่อการบริหารจัดการจัดการมีบุคลากรจำนวนมากเพียงพอต่อการจัดบุคลากรเข้ารับผิดชอบงาน และสามารถเลือกบุคลากรได้ตรงกับความรู้ ความสามารถกับงานส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ สามารถแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อยแต่ละคนอาจได้รับผิดชอบเป็นหัวหน้างานแต่ละฝ่าย อีกทั้งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

และครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย ผู้บริหารจึงต้องมีความตั้งใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายของครู ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าอย่างชัดเจน มีโอกาสได้เปิดใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ได้ดีกว่า และผู้ร่วมงานทุกคนได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เนื่องจากมีค่าน้อยแต่ละคนอาจได้รับผิดชอบเป็นหัวหน้างานแต่ละฝ่าย เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารก็สามารถกล่าวยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559, หน้า 2) ได้ทำการศึกษา การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองตามลำดับ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการ วิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ได้เรียนรู้และเข้าใจภาระงานทั้ง 4 ด้าน ได้อย่างละเอียดและครอบคลุม ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ที่มีข้อมูลผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายอย่างละเอียดเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาสรุป วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสที่จะพัฒนางานในแต่ละด้านต่อไป ดังนั้นจึงสามารถมองภาพความสำเร็จของงานทั้ง 4 งานได้ละเอียดกว่า ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 9) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ทำงานในการทำงานต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 9) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ทำงานในการทำงานต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นันทิยา พุเพ็ญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้ความสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อีกทั้งสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานประเมินผลและรับรองมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเหตุผลดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martino (2003, p. 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังของครู” โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรครู จำนวน 500 คนและผู้บริหาร จำนวน 50 คนซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินลักษณะภาวะผู้นำแบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการทางด้านสังคมสำหรับครูและแบบสอบถามที่ประเมินความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยครูโดยแบบสอบถามได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นทางด้านเพศระดับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการวิจัยจากการสำรวจมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนของครูจำนวน 76% และของผู้บริหารจำนวน 88% การวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดย SPSS เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรของลักษณะภาวะผู้นำ (ภาวะการเปลี่ยนแปลงผู้นำภาวะแลกเปลี่ยนผู้นำ) การเสริมสร้างพลังครู (การตัดสินใจภาวะอิสระความรู้ความสามารถของตนเองผลกระทบต่อสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยภายนอกและภายใน) นอกจากนี้ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานกับ 6 ระดับของการเสริมสร้างพลังครูและลักษณะภาวะผู้นำ 3 แบบ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานและยังพบความสำคัญของ

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังครูใน 3 ระดับ (ผลกระทบสถานภาพและ ความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าผลงานวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแต่ ลักษณะภาวะผู้นำมิได้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเสริมสร้างพลังครูผลการวิจัย พบว่าความเป็นผู้นำใน 3 รูปแบบคือ transformational leadership, transactional leadership, non-transactional leadership กับการเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจใน วิชาชีพทั้งภายนอกและภายในของครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ ยังพบว่าระดับการเสริมแรงจูงใจในครูและความพึงพอใจในวิชาชีพก็มีความสัมพันธ์กัน ระดับความพึงพอใจในวิชาชีพของครูจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับภาวะผู้นำแบบ transformational leadership และการสร้างแรงจูงใจในบางประเภทไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจในครู

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของโรงเรียนควรเน้นภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้บริหารต้องก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ศึกษา พัฒนาตนเองให้รู้ให้เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง ครูผู้สอน ต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การ ประเมินผล การเรียนมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอนและผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน การวัดประเมินผล ใหม่เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 2) ได้ ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 89.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 15623$

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 6 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ดังนั้นในการบริหารควรเน้นการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขตอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในเชิงลึก

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.  
กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเรท จำกัด.
- กัญญ์วรา พลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนดีราษฎร์  
วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กীরติ ยศยิ่ง. (2550). การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2547). การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรม  
ทางการปกครอง. เข้าถึงได้จาก [http://www.frda.or.th/competency\\_2.html](http://www.frda.or.th/competency_2.html).  
20 กรกฎาคม 2564.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. พิษณุโลก :  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ช่อ รุ่งอรุณ และธีระวัฒน์ มอนไชสง. (2562). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยมงคล บุญชัย. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพผู้เรียนยุค ประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท  
ศรีเอชั่น.
- ชาญ จิตรปรีดา. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก  
ในศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร.  
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชื่นกมล ประสาทร์ และอมรรัตน์ สนั่นเสียง. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์วิทย์แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ดุจดาว จิตใส. (2554). “การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1” *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 2(1), 124 – 132.
- ถาวร เส่งเอียด. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชนกฤต รอดเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัย*. วิทยานิพนธ์ รพ.ม.นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2550). *การวิเคราะห์ข้อสอบ*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาโทบัณฑิต ระหว่าง พ.ศ.2555 – 2564*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเมกคัลญบุรี.
- นันทิยา ฟู่เฟื่อง. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูโรงเรียนสหศึกษีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตินิภา เสนาฤทธิ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา*. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- บุญพา พรหมณะ.(2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประพัฒน์ คชินทรพงศ์. (2545). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปานิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พรพิมล พงศ์สุวรรณ. (2551). *การใช้เพลงช่วยสอนร้อยกรองภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาทักษะการฟังและพูดปีที่ 3 ฉบับที่ 1*. *วารสารวิจัยและพัฒนา* 3(1), 349.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรี. นครปฐม : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ภัทรภา วงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคคัลพัลเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *การนำภูมิปัญญาไทยเข้าระบบสู่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด.
- วริษฐา อัดโถปกรณ์. (2559). *สมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒนกุล. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของครูจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วันดี ทับทิม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานและประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลวรรณ ศรีหาตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรีสวรรค์ คำสอน. (2553). *คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประชาชน ต้องการในเขตพื้นที่ตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชสกลนคร.

- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทิตพัฒน.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ:จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จีพีไอเซเบอร์พริ้นท์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2557). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทิตพัฒน.
- สิริกร ชาลีกัน และพา อักษรเสื่อ. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สิร์รานิ วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ. (2546). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด(มหาชน).
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิ บุรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). *ปัจจัยคุณลักษณะผู้บริหารลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. *วารสารปัญญาวิวัฒน์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1).
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระ สม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสาย  
สนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยสารคาม.
- เสน่ห์ จัยโต. (2553). *กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์. โครงการส่งเสริมการแต่ง  
ตำรา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2562). *ผลการทดสอบ  
ระดับชาติ (O-NET)*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). *แนวทางการประเมินคุณภาพตาม  
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2551). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะ  
ในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะ  
ในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *ความเคลื่อนไหวการปฏิรูป  
การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ที.พี.พี.รินทร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา:  
นำศิลป์โฆษณา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *Competency-based Training Road Map (TRM)*.  
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

- Abdallah B, Refa R. (2016). Quality Assurance in Palestine's Teacher Education Programs: Lessons for Faculty and Program Leadership. *American Journal Of Educational Research*. 4(2A). 30 – 36.
- Barrow, J.D. (2008). *Problem-Based Learning: An Approach to Medical Education*. New York: Springer.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Best, J., and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. Eagle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Blase, J., & Blase, Anderson jr. (1998). *Empowering teachers: What successful principals do*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Cunard, R. F. (1999). *Sharing instructional leadership: A view to strengthening the Principal, Position*. NASSP bulletin, 30 – 34.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. (4<sup>th</sup> ed.). Texas: Dryden Press.
- Dubrin .J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Flippo, Edwin B. (1988). *Management: A behavioral approach*. Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- Girvin, M.E. (2001). *ATP Synthase in The Encyclopedia of Molecular Medicine*. T.E. Creighton Ed.
- Glickman, C. (1985). *Supervision and instruction: A developmental approach* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Hallinger, Phillip and Joseph Murphy. (1985). "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals," *The Elementary School Journal*. (Online). Available: <http://wwwlip.umi.com/dissertations/fullcit/8619109>.
- Hopkins, C. (1997), *The competent manager*. New York: John Wiley.
- \_\_\_\_\_. (2001), *The competent manager*. New York: John Wiley.
- House, R.J. (1999). *Cultural Influences on Leadership and Organizations: Globe Project*. In W.H. Mobely (Ed), *Advances in Global Leadership*. Stamford: JAI Press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6<sup>th</sup> ed), Boston: McGraw-Hal.
- Jones, B.F., et al. (1990). Teaching Students to Construct Graphic Organizers. *Educational Leadership*, 46(4), 20 – 25.
- Joseph Blasé. (2004). *Handbook of Instructional Leadership: How Successful Principals Promote Teaching and Learning*. SAGE Publications.
- Katz Robert L. (1974). "Skills of an Effective Administrator" *Harvard Business Review*.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper and Row.
- Krug, R. E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitude. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13: 75 – 92.
- Lewin, J.E. (1997). Marketing innovative technology to institutional buyers in educational settings. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 12(1), 7 – 19.

- Lewin, K., Lippitt, R., White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climate. *Journal of Social Psychology*. 10(1): 271 – 299.
- Lussier, R.N. (1996). *Human Relations in Organization: A Skill–Building Approach*. 2<sup>nd</sup> ed. Chicago, IL: Irwin, Inc.
- MacNeill, N. and others. (2003). *Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership*. Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- MacNeil, C., & Silcox, M. (2003). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaem Press.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press.
- McLagan, P. A. (1997). Competencies: The next generation. *Training and Development*, 51(9), 40 – 47.
- McClelland, D. (1982). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28(1): 1 – 14; June, 1973.
- McClelland, D. C. (1993). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*. 28 (1), 1 – 14.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. (2001). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Murphy, J.F. Hallinger, P., & Mesa, R.P. (1990) “School effectiveness checking progress and assumptions and developing a role for state and federal government”. *Teacher College Record*. 86, 616 – 41.
- Reddin, William J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Richard E. Boyatzis, (1982). *A model for effective performance*, New York: John Wiley and Sons.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.



- Schermerhorn, J. R. (2003). *Management*. (6<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2).
- Steers, R.W. and Mowday, R.T. (1981). Employee Turnover and Postdecision Accommodation Processes. *Research in Organizational Behavior*. 3, Cummings, L.L and Staw, B.M. eds. pp. 235 – 281.
- Supovitz, J.A., & Poglinco, S.M. (2001). *Instructional leadership in a standard-based reform*. The Consortium for Policy Research in Education. Retrieved May 15, 2021 from <http://eric.uoregon.edu/ReproductionRelease.html>.
- Trusty, F. M. (1986). *Administrator/ supervisor career ladder Orientation manual*. Nashville: Department of Education Tennessee University.
- Weber, M. (1989). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.
- Wildy, Helen., & Dimmock, Clive. (1993). Instructional leadership in primary and secondary schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43. Retrieved January 18, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 1064832).

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      คณบดีคณะครุศาสตร์  
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 และหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร  
 มหาบัณฑิตและหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านดงหลวง  
 อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนครเขต 1
4. ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุก      รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์  
 อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนครเขต 1
5. ดร.อนุสรฯ พิพิธพันธ์      ครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมือง  
 จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ  
 ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ  
 ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาศกนครเขต 1

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์<br>ประธานหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต<br>และหลักสูตรดุขฏบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร    |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์<br>มหาบัณฑิตและหลักสูตรดุขฏบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                   |
| 3. นายวิทยา ชุมปัญญา               | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1  |
| 4. ดร. สมพร หลิมเจริญ              | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม<br>และประเมินผลการจัดการศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 |
| 5. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ           | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ<br>โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล<br>อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนครเขต 1          |

6. ว่าที่ร้อยโทศุภวัตรณ์ พิมพ์มีลาย  
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนครเขต 1
7. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ  
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1
8. ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสูง  
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์  
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนครเขต 1
9. ดร.รัชฎาพร งอยภูธร  
ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลต่างอย อำเภอต่างอย  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนครเขต 1
10. ดร.ศิษัมพร วรรณทองสูง  
ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนนาโพธิ์ศุภราษฎร์พัฒนา  
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนครเขต 1



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๖

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๕๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๖

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข

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

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่น้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน 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 นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๕



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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพ ๓๖)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดินจี่แสงตะวัน (รวมธรรมราษฎร์บำรุง)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน 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 นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดเรือคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่ารถดัดแปลงใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพธิ์ชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่ารถดัดแปลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอเช่ารถดัดแปลงใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะนงทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๕

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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนสิวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนสิวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๑

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิทยา ปัญญาประชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘



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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ปารมทัตต์ แสนวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไลล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘



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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ประเมศวร์ วรรณทองสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘

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

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ทิมมพร วรรณทองสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางมนัสวี ยาทองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางมนัสวี ยาทองไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๔๘ ๘๗๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตาม  
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

\*\*\*ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี\*\*\*

นางมนัสวี ยาทองไชย

นักศึกษาปริญญาโท รุ่น 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือข้อความลงในช่องว่างตาม  
ความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  1. ผู้บริหารโรงเรียน
  2. ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
  1. โรงเรียนขนาดเล็ก
  2. โรงเรียนขนาดกลาง
  3. โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  1. น้อยกว่า 10 ปี
  2. ระหว่าง 10 - 20 ปี
  3. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่า ท่านมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่าน  
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของ  
ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน						
1	ผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการ พึ่งตนเอง					
2	ผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการ พัฒนางานวิชาการในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารมีความสามารถ และศักยภาพในการ บริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนะนำ ชี้แจง การจัดการเรียนการสอนของบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนได้					
5	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นិเทศการ จัดการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนได้					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน						
6	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
7	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้					
8	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
10	ผู้บริหารมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสู่เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
11	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
12	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยใช้จุดเน้นที่ผลลัพธ์หรือทิศทาง การเรียนของนักเรียน					
3. ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร						
13	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรพร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร					
14	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงให้คำแนะนำแก่ครูให้มีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตร					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	โรงเรียนมีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น					
16	โรงเรียนมีการจัดหาเอกสารหลักสูตรและคู่มือได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร					
17	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
18	โรงเรียนมีการจัดครูผู้สอนประจำรายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและด้วยความสมัครใจของครูผู้สอน					
19	โรงเรียนมีการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการในเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ					
21	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
22	ผู้บริหารมีทักษะในการแนะนำ ชี้แนะ การจัดการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้					
23	ผู้บริหารมีทักษะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้					
24	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีการนิเทศครูผู้สอนภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					



ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5 สงเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู					
25	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ				
26	ผู้บริหารมีการจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรูที่ทันสมัยและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน				
27	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและประชุมเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ				
28	ผู้บริหารมีการสงเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อและนวัตกรรม การเรียนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน				
29	ผู้บริหารมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ครูผู้สอน เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและอินเทอร์เน็ต				
30	ผู้บริหารมีการจัดให้มีการประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน				
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
31	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดและประเมินผล				
32	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ กำกับ เสนอแนะชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู				
33	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรูตามแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู				

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้บุคลากรในโรงเรียน					
35	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ กำกับ เสนอแนะชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
36	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
37	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ผลการเรียนรู้ทุกกลุ่มทุกชั้น และนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
38	ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
39	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาวัสดุเครื่องมือที่ทันสมัยหรือมุมหนังสือภายในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าของครู เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน					
41	โรงเรียนมีการจัดหาหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน					
42	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศของห้องสมุดที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการค้นคว้าอยู่เสมอ เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน					

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่าท่านมีการรับรู้และความ  
คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่าน  
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของ  
ประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
อยู่ในระดับมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
อยู่ในระดับน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1	ครูมีการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น					
2	ครูมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
3	ครูมีการกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4	ครูมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
5	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					
6	ครูมีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง					
7	ครูมีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา					
8	ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	ครูมีการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน					
11	ครูมีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
12	ครูมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
13	ครูมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
14	ครูมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
15	ครูมีการนำผลการประเมินการเรียนรู้อย่างมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
2. การพัฒนาผู้เรียน						
16	ครูมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
17	ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
18	ครูมีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
19	ครูมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านคุณแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
20	ครูมีการสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21	ครูมีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย				
22	ครูมีการให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล				
23	ครูมีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล				
24	ครูมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง				
25	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม				
26	ครูมีการดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์				
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน					
27	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
28	ครูมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน				
29	ครูมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ				
30	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน				
31	ครูมีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ				

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
33	ครูมีการแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
34	ครูมีการประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
35	ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
36	ครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน					
37	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
38	ครูมีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
39	ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
40	ครูมีการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
41	ครูมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ครูมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน กรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน					
5. ภาวะผู้นำครู						
43	ครูมีการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและ ผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและ ส่วนรวม					
44	ครูมีการเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
45	ครูมีการกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและ การกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่น ต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
46	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมี ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการ พัฒนาวิชาชีพ					
47	ครูการมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้ง คำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่ หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
48	ครูมีการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น					



ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
49	ครูมีการกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ				
50	ครูมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ				
51	ครูมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้				
52	ครูมีการยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง				
53	ครูมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน				
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
54	ครูมีการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน				
55	ครูมีการประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา				
56	ครูมีการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน				
57	ครูมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้				
58	ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





COA NO. ๑๘๘/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๖๑

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Academic Leadership of School Administrators Affecting operational efficiency on Teacher Competencies in Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางมนัสวี ยาทองไชย  
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕๔

ภาคผนวก จ

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ตาราง 58 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ  
สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนครเขต 1

ข้อ ขอ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
<b>ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1</b>									
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน									
1	ผู้บริหารมีความสามารถ และ ศักยภาพในการพึ่งตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	ผู้บริหารมีความสามารถ และ ศักยภาพในการพัฒนางาน วิชาการในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	ผู้บริหารมีความสามารถ และ ศักยภาพในการบริหารจัดการ งานวิชาการในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ แนะนำ ชี้แจง การจัดการเรียนการสอนของ บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย





ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยใช้จุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3. ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร									
13	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรพร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงให้คำแนะนำแก่ครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้างของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	โรงเรียนมีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	โรงเรียนมีการจัดหาเอกสารหลักสูตรและคู่มือได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	5	.80	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
17	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	โรงเรียนมีการจัดครูผู้สอนประจำรายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและด้วยความสมัครใจของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	โรงเรียนมีการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการในเทคนิควิธีการสอนการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
21	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	ผู้บริหารมีทักษะในการแนะนำชี้แนะ การจัดการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารมีทักษะในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ของบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้มี การนิเทศครูผู้สอนภายใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้									
25	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการ จัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	ผู้บริหารมีการจัดให้มีเครื่อง คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการ จัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและ เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมและประชุม เกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อและนวัตกรรมการเรียนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	ผู้บริหารมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ครูผู้สอน เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	ผู้บริหารมีการจัดให้มีการประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง									
31	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศ กำกับ เสนอแนะชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
33	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ นำเทคโนโลยีให้บุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ นำเทคโนโลยีให้บุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน วัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
35	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการนิเทศ กำกับ เสนอแนะ ชี้แนะแนวทางการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการ วัดผลและประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
37	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ผลการ เรียนทุกกลุ่มทุกชั้น และนำผล ไปปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้									
38	ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
39	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหานวัตกรรมที่ทันสมัยหรือมุมหนังสือภายในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าของครู เพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
41	โรงเรียนมีการจัดหาหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
42	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศของห้องสมุดที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการค้นคว้าอยู่เสมอเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ            สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา            สกลนคร เขต 1</b>									
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
1	ครูมีการสร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	ครูมีการประเมินการใช้ หลักสูตรและนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	ครูมีการกำหนดผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	ครูมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการออกแบบการ เรียนรู้ การจัดกิจกรรมและ การประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบโดย บูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย



ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6	ครูมีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	ครูมีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	ครูมีการใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	ครูมีการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
12	ครูมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	ครูมีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	ครูมีการวัดและประเมินผล ผู้เรียนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	ครูมีการนำผลการประเมินการ เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2. การพัฒนาผู้เรียน									
16	ครูมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมโดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	ครูมีการจัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย



ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
24	ครูมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง								
25	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	ครูมีการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน									
27	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	ครูมีการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	ครูมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
31	ครูมีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
33	ครูมีการแก้ปัญหา/พัฒนา นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	ครูมีการประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน									
35	ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
36	ครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
37	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
38	ครูมีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของ ผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
39	ครูมีการประมวลผลหรือสรุป ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
40	ครูมีการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย



ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
46	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
47	ครูการมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
48	ครูมีการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
49	ครูมีการกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย



ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
50	ครูมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
51	ครูมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
52	ครูมีการยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
53	ครูมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้									
54	ครูมีการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
55	ครูมีการประสานให้ชุมชนเขามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
56	ครูมีการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
57	ครูมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
58	ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น



ตาราง 59 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .947 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .812-.914	1	.818
	2	.853
	3	.914
	4	.812
	5	.881
2. มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่น .962 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .842-.923	6	.842
	7	.849
	8	.891
	9	.826
	10	.892
	11	.923
	12	.851
3. ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ค่าความเชื่อมั่น .965 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .766-.937	13	.844
	14	.937
	15	.911
	16	.884
	17	.879
	18	.916
	19	.766

ตาราง 59 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	20	.840	
	21	.906	
	22	.945	
	ค่าความเชื่อมั่น .962	23	.779
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .779-.945	24	.909
		25	.895
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้	26	.873	
	27	.908	
	28	.891	
	ค่าความเชื่อมั่น .972	29	.936
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .873-.936	30	.929
		31	.907
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	32	.897	
	33	.919	
	34	.897	
	ค่าความเชื่อมั่น .975	35	.897
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .897-.932	36	.917
		37	.904
		38	.932
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	39	.926	
	40	.852	
	41	.865	
	ค่าความเชื่อมั่น .953	42	.806
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .806-.926	43	.901
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994			
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .779 - .945			

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้  ค่าความเชื่อมั่น .987 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .799-.944	1	.944
	2	.944
	3	.918
	4	.899
	5	.928
	6	.799
	7	.909
	8	.899
	9	.908
	10	.902
	11	.911
	12	.919
	13	.941
	14	.920
	15	.919
2. การพัฒนาผู้เรียน  ค่าความเชื่อมั่น .982 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .837-.955	16	.898
	17	.909
	18	.901
	19	.897
	20	.922
	21	.913
	22	.837

ตาราง 60 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	23	.921
	24	.892
	25	.897
	26	.955
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน  ค่าความเชื่อมั่น .980 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .882-.943	27	.882
	28	.901
	29	.943
	30	.925
	31	.916
	32	.928
	33	.916
	34	.920
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน  ค่าความเชื่อมั่น .980 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .897-.943	35	.943
	36	.901
	37	.925
	38	.897
	39	.915
	40	.930
	41	.900
	42	.922
5. ภาวะผู้นำครู  ค่าความเชื่อมั่น .982 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .849-.954	43	.909
	44	.922
	45	.910
	46	.885



ตาราง 60 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	47	.921
	48	.892
	49	.897
	50	.955
	51	.923
	52	.849
	53	.954
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	54	.892
	55	.946
	56	.919
ค่าความเชื่อมั่น .979	57	.924
และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .875-.946	58	.875
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994		
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .799-.955		

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ  
สายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนครเขต 1

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1	.614	
	2	.695	
	ค่าความเชื่อมั่น .790	3	.483
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .438-.695	4	.438
	5	.621	
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	6	.785	
	7	.800	
	ค่าความเชื่อมั่น .906	8	.759
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .741-.800	9	.771
	10	.741	
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	11	.696	
	12	.646	
	ค่าความเชื่อมั่น .880	13	.820
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .653-.820	14	.758
	15	.653	
4. การมีรูปแบบทางความคิด	16	.639	
	17	.768	
	ค่าความเชื่อมั่น .878	18	.738
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .639-.768	19	.681
	20	.736	

ตาราง 61 (ต่อ)

องค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
5. การคิดเชิงระบบ	21	.670	
	22	.742	
	ค่าความเชื่อมั่น .880	23	.720
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670-.765	24	.677
		25	.765

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .438-.820

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).
2	X5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).
3	X3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).
4	X2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).
5	X4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).
6	X1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$ .050, Probability-of-F-to-remove $\geq$ .100).

a. Dependent Variable: totleY

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.845	.25148
2	.929 <sup>b</sup>	.863	.862	.23718
3	.934 <sup>c</sup>	.873	.872	.22871
4	.936 <sup>d</sup>	.877	.875	.22563
5	.938 <sup>e</sup>	.880	.878	.22327
6	.939 <sup>f</sup>	.881	.879	.22204

a. Predictors: (Constant), X6

b. Predictors: (Constant), X6, X5

c. Predictors: (Constant), X6, X5, X3

d. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X2

e. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X2, X4

f. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X2, X4, X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.658	1	116.658	1844.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.313	337	.063		
	Total	137.971	338			
2	Regression	119.070	2	59.535	1058.363	.000 <sup>c</sup>
	Residual	18.901	336	.056		
	Total	137.971	338			
3	Regression	120.448	3	40.149	767.558	.000 <sup>d</sup>
	Residual	17.523	335	.052		
	Total	137.971	338			
4	Regression	120.967	4	30.242	594.023	.000 <sup>e</sup>
	Residual	17.004	334	.051		
	Total	137.971	338			
5	Regression	121.371	5	24.274	486.946	.000 <sup>f</sup>
	Residual	16.600	333	.050		
	Total	137.971	338			
6	Regression	121.603	6	20.267	411.074	.000 <sup>g</sup>
	Residual	16.369	332	.049		
	Total	137.971	338			

a. Dependent Variable: totleY

b. Predictors: (Constant), X6

c. Predictors: (Constant), X6, X5

d. Predictors: (Constant), X6, X5, X3

e. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X2

f. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X2, X4

g. Predictors: (Constant), X6, X5, X3, X2, X4, X1



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.772	.084		9.172	.000
	X6	.832	.019	.920	42.949	.000
2	(Constant)	.668	.081		8.258	.000
	X6	.429	.064	.474	6.666	.000
	X5	.427	.065	.465	6.548	.000
3	(Constant)	.545	.082		6.682	.000
	X6	.196	.077	.216	2.544	.011
	X5	.361	.064	.393	5.618	.000
	X3	.327	.064	.342	5.132	.000
4	(Constant)	.528	.081		6.549	.000
	X6	.140	.078	.155	1.800	.073
	X5	.347	.064	.377	5.456	.000
	X3	.246	.068	.258	3.638	.000
	X2	.154	.048	.170	3.193	.002
5	(Constant)	.553	.080		6.883	.000
	X6	.204	.080	.225	2.543	.011
	X5	.370	.063	.402	5.831	.000
	X3	.245	.067	.257	3.656	.000
	X2	.216	.052	.239	4.119	.000
	X4	.154	.054	.168	2.847	.005
6	(Constant)	.530	.081		6.580	.000
	X6	.200	.080	.221	2.513	.012
	X5	.361	.063	.393	5.716	.000
	X3	.242	.067	.254	3.634	.000
	X2	.173	.056	.192	3.110	.002
	X4	.182	.055	.199	3.291	.001
	X1	.092	.042	.100	2.167	.031

a. Dependent Variable: totleY

## ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ  
ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนครเขต 1



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางมนัสวี ยาทองไชย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา ..... น.

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยตัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มี 6 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และความริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี











ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย





ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวิทยา ชุมปัญญา  
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ  
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเชิงชุมราชภัฏรณรงค์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



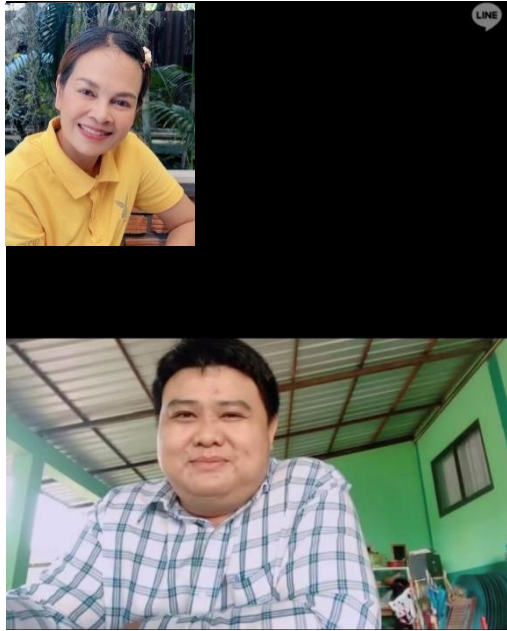
ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ  
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



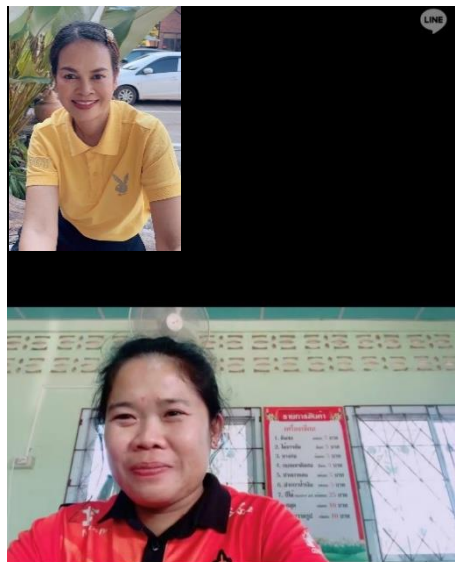
ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย  
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองสกลนคร  
(ธำมรงค์เจษฎา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร  
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข  
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล  
กุสุมาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ ดร.ชีมัมพร วรรณทองสุข  
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางมนัสวี ยาทองไชย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 เดือน เมษายน พ.ศ. 2514
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	205/2 ถนนสกลนคร - นาแก ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.3
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนจิวัดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง ตำบลจิวัดอน อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัดท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2528	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2536	ระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2565	ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2541	ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านพงลิ้ม ตำบลจวนแสนไชย อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2542	ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านโนนแสนคำ- หนองศาลา ตำบลบึงมะลู อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2546	ตำแหน่ง ครู คศ. 2 โรงเรียนบ้านนาเพียงเก่าสนธิราษฎร์ สามัคคี ตำบลนาเพียง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู คศ. 3 โรงเรียนจิวัดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง ตำบลจิวัดอน อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1